



Arbeit ohne Altersgrenzen?

Personalpolitik 55+ von Unternehmen auf dem Prüfstand

Arbeit ohne Altersgrenzen?

*Personalpolitik 55+ von
Unternehmen auf dem
Prüfstand*

Impressum

Herausgeber:

Swiss Life AG
General-Guisan-Quai 40
Postfach
CH-8022 Zürich

Autorinnen/Autoren und Mitwirkende

Autorinnen/Autoren:

Andreas Christen
E-Mail: andreas.christen@swisslife.ch
Telefon: 043 284 53 95

Nadia Myohl

E-Mail: nadia.myohl@swisslife.ch
Telefon: 043 284 95 38

Wissenschaftliche Mitarbeit:

Noah Savary

Weitere Mitwirkende:

Julia Driesen-Rosenberg
Somara Frick
Tim Hegglin
Martin Läderach

Illustration:

Sarah Furrer

Lektorat und Übersetzung:

Swiss Life Language Services

Redaktionsschluss:

15.10.2024

Unsere Studie im Internet:

www.swisslife.ch/laenger-arbeit-geben

Copyright:

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.

Copyright © 2024 Swiss Life AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Disclaimer:

Diese Publikation dient nur Informationszwecken. Die darin vertretenen Ansichten sind diejenigen der Autoren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (Änderungen bleiben vorbehalten) und können von der offiziellen Auffassung der Swiss Life AG abweichen. Die enthaltenen Analysen wurden sorgfältig durchgeführt, für ihre Richtigkeit kann aber keine Gewähr geboten werden.

<i>Management Summary und Einordnung der Ergebnisse</i>	5
<i>Prolog</i>	8
<i>Kapitel 1: Länger Arbeit geben?</i>	11
<i>Kapitel 2: Neueinstellungen 55+</i>	22
<i>Kapitel 3: Ältere Arbeitskräfte gegen Fachkräftemangel</i>	31
<i>Methodik</i>	40
<i>Quellenverzeichnis</i>	41
<i>Endnoten</i>	42

Management Summary und Einordnung der Ergebnisse

Sonnen- und Schattenseiten auf dem Arbeitsmarkt 55+

55- bis 64-Jährige sind in der Schweiz im internationalen Vergleich gut in den Arbeitsmarkt integriert. Doch es gibt auch Schattenseiten: Verliert man in diesem Alter seine Arbeitsstelle, gestaltet es sich häufig schwierig, beruflich wieder Tritt zu fassen. Ausserdem ist die Erwerbsbeteiligung von Personen ab 65 hierzulande im internationalen Vergleich nur durchschnittlich und stagnierte in den letzten Jahren, obwohl bei fast der Hälfte der älteren Erwerbstätigen eine gewisse – wenn auch nicht bedingungslose – Bereitschaft besteht, im Rentenalter weiterzuarbeiten. Vor diesem Hintergrund haben wir 1054 Personalverantwortliche wie HR-Fachpersonen, Geschäftsleitungsmitglieder und weitere Führungskräfte zur Personalpolitik 55+ in ihrem Unternehmen befragt – zum zweiten Mal seit unserer ersten Studie zum Thema im Jahr 2021.

Weiterhin viele Arbeitgeber mit eher passiver Personalpolitik 55+

Wie wir bereits 2021 zeigen konnten, fördert oder wünscht sich weiterhin nur eine Minderheit der Arbeitgeber Frühpensionierungen. Allerdings ergreift eine ebenso kleine Minderheit *aktiv* Massnahmen, die darauf abzielen, Mitarbeitende möglichst bis zum Referenzalter im Unternehmen zu halten. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Einstellung der Arbeitgeber bezüglich der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden im Rentenalter. Dies ist zwar gemäss den befragten Arbeitgebern in einer klaren Mehrheit der Unternehmen möglich. Allerdings gibt etwa die Hälfte passive Antworten wie, dass es «möglich» sei, aber nicht gefördert werde. Nur 14% fördern die Erwerbstätigkeit im Rentenalter aktiv. Bei weiteren 16% wird dies zwar nicht getan, aber ein Verbleib im Unternehmen ist explizit erwünscht. Diese beiden Anteile zusammen haben gegenüber unserer letzten Befragung um 10 Prozentpunkte zugenommen, wobei der Anstieg mit Vorsicht interpretiert werden muss, da die erste Umfrage im Herbst 2020 während der Corona-Pandemie stattfand.

40% der Arbeitgeber sagen klar, dass sie persönlich grundsätzlich bereit seien, Personen ab 55 neu einzustellen, weitere 38% können es sich «eher» vorstellen. Eine Neueinstellungsbereitschaft für Personen ab 65 bejahen 16% der Arbeitgeber klar und 28% eher. Wie stark diese in der Umfrage angegebene Bereitschaft effektiv gelebt wird, bleibt jedoch offen. Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass Erwerbstätige ab 55 bei Neueinstellungen gemessen an ihrem Gesamtbestand nach wie vor untervertreten sind, wenn auch etwas weniger stark als 2010. Allerdings dürfte dies auch auf die tiefe Wechselbereitschaft von Arbeitnehmenden ab 50 Jahren und nicht (nur) auf die Arbeitgeber zurückzuführen sein.



Auf die Frage, welches Pensionierungsalter für Männer aus Sicht des Unternehmens ideal sei, geben 46% ein Alter unter 65 an. 39% finden das Alter 65 ideal. Für lediglich 15% trifft dies auf ein Pensionierungsalter von 66 oder mehr zu. Für Frauen finden sogar 58% der Arbeitgeber, dass das ideale Pensionierungsalter unter 65 liegt.

Viele Arbeitgeber glauben, dass Mitarbeitende nach 65 eher nicht weiterarbeiten wollen

Unsere Umfrage liefert verschiedene Indizien für die Gründe dieser Passivität der Arbeitgeber bezüglich Erwerbstätigkeit nach 65. So stimmen nur 29% der Aussage klar zu, dass die meisten Arbeitskräfte grundsätzlich gut in der Lage wären, bis 66 oder 67 zu arbeiten, allerdings lehnen sie auch nur 23% klar ab. 70% glauben, dass die Bereitschaft der Arbeitnehmenden, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten, (eher) tief ist. Insgesamt glauben nur 19% der Arbeitgeber, dass sowohl Bereitschaft als auch Fähigkeit der Mitarbeitenden zur Weiterarbeit nach 65 (eher) hoch ist. Wenig überraschend beeinflussen solche Grundhaltungen auch die Personalpolitik: Je stärker z. B. die befragten Arbeitgeber der Auffassung sind, dass Mitarbeitende in der Lage sind, nach 65 noch zu arbeiten, desto eher fördern sie dies aktiv und desto eher signalisieren sie in der Umfrage auch die Bereitschaft, ältere Arbeitskräfte neu einzustellen.

Zu einem gewissen Grad sind die Antworten der befragten Arbeitgeber auch durch persönliche Eigenschaften geprägt. «Arbeitgeber» ist eine abstrakte Grösse, konkret stehen hinter diesem Begriff immer Menschen bzw. Mitarbeitende mit Personalverantwortung. So sind jüngere befragte Arbeitgeber etwas skeptischer gegenüber Neueinstellungen von über 55-Jährigen: Während nur 33% der befragten über 50-jährigen Arbeitgeber das optimale Pensionierungsalter für Männer vor 65 verorten, sind es 58% der unter 35-jährigen Arbeitgeber.

Ähnliches beobachten wir auch bezüglich der Bewertung einzelner berufsrelevanter Eigenschaften von jüngeren und älteren Bewerbenden. Die befragten Arbeitgeber sind tendenziell der Auffassung, dass Bewerbende ab Alter 55 mehr Erfahrung, Fachkompetenz und Zuverlässigkeit bieten als Bewerbende im Alter 25 bis 40. Allerdings werden ältere Bewerbende auch tendenziell als teurer, weniger IT-affin und weniger flexibel eingeschätzt. Auch hier gibt es ein Muster bezüglich Alter der befragten Arbeitgeber: So finden jüngere Arbeitgeber – abgesehen von Kostenaspekten – seltener, dass die untersuchten Eigenschaften zugunsten älterer Bewerbender sprechen, als dies die über 50-jährigen Arbeitgeber tun.

Arbeitgeber, die unter Fachkräftemangel leiden, fördern Erwerbstätigkeit ab 65 nicht häufiger aktiv



Etwa die Hälfte der befragten Arbeitgeber erachtet es als schwierig, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Vor dem Hintergrund der demografischen Alterung und von deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowie der anhaltenden Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation stellt sich somit die Frage, ob vom Fachkräftemangel betroffene Unternehmen eine aktivere Personalpolitik 55+ betreiben als andere. Erwartungsgemäss müssten Unternehmen, die Rekrutierungsschwierigkeiten haben, eher dafür sorgen, dass es zu weniger Frühpensionierungen kommt und dass Mitarbeitende vermehrt über das Rentenalter hinaus im Betrieb bleiben. Tatsächlich fördern Unternehmen, die über Fachkräftemangel klagen, Frühpensionierungen gemäss eigenen Angaben etwas seltener aktiv als andere Firmen. Allerdings fördern sie das Weiterarbeiten über das Rentenalter hinaus nicht öfter als diejenigen, die nicht oder nur wenig vom Fachkräftemangel betroffen sind.

Auf die allgemeine Frage, welche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs verfolgt werden, nennen 22% der befragten Arbeitgeber die «Einstellung von älteren Mitarbeitenden» explizit als Massnahme. Nur 13% fördern zu diesem Zweck das Arbeiten über das Rentenalter hinaus. Allgemeine – nicht spezifisch auf eine Altersgruppe gerichtete – Massnahmen wie Weiterbildung (44%), Möglichkeit für Teilzeit oder Homeoffice (43% bzw. 40%) stehen als Massnahmen gegen den Fachkräftemangel also klar häufiger im Fokus.

Einordnung: (noch) wenig Dynamik im Arbeitsmarkt 65+

Wie sind diese Ergebnisse einzuordnen? Die Frage stellt sich auch vor dem Hintergrund unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹, in der wir die Einstellung älterer Arbeitskräfte zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter bzw. zum Pensionierungszeitpunkt untersucht haben.

Erfreulich ist, dass im Vergleich zu unseren letzten Umfragen vom Herbst 2020 sowohl ältere Erwerbstätige als auch Arbeitgeber etwas häufiger positive bzw. proaktive Signale zugunsten einer Erwerbstätigkeit ab 65 aussenden. Seitens der Erwerbstätigen ist die Bereitschaft zum Weiterarbeiten allerdings oft an Bedingungen wie flexiblere Arbeitszeiten oder finanzielle Anreize geknüpft. Am allerliebsten würde sich immer noch eine Mehrheit vor 65 (teil-)pensionieren lassen. Bei einer grossen Mehrheit der Unternehmen ist es zwar inzwischen *möglich*, im Rentenalter weiterzuarbeiten, die Arbeitgeber fördern dies aber noch selten aktiv und sehen das ideale Pensionierungsalter momentan eher vor als nach 65. Dies erklärt wohl auch die gegenseitige Wahrnehmung der beiden Arbeitsmarktseiten: Arbeitnehmende verspüren gemäss unserer Umfrage von ihren Arbeitgebern eher selten ein klares Interesse für eine Weiterarbeit nach 65, Letztere vonseiten der Arbeitnehmenden aber ebenso selten.

Es ist denkbar, dass künftig ein sich demografisch bedingt verschärfender Fachkräftemangel mehr Dynamik in den Arbeitsmarkt 55+ bzw. vor allem 65+ bringt und entsprechendes Arbeitskräftepotenzial aktiver abgeschöpft wird. Wie unsere Analysen zeigen, wäre dieses Potenzial beträchtlich: Bereits heute entfällt gut ein Fünftel des schweizweit brachliegenden Arbeitskräftepotenzials auf Personen zwischen 55 und 70.

In einem solchen demografischen Umfeld könnte auch eine Erhöhung des Referenzalters dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung ab 65 zu fördern: Nicht nur Erwerbstätige orientieren sich stark an der weitgehend arbiträren Altersschwelle «65»², sondern gemäss unserer Umfrage offenbar auch die Arbeitgeber. Kein anderes Altersjahr wird von diesen so häufig als «ideales» Pensionierungsalter erachtet. Es ist daher zumindest denkbar, dass ein höheres Referenzalter den psychologischen «Anker» bzw. Orientierungspunkt nicht nur für Erwerbstätige, sondern auch für Arbeitgeber nach oben verschieben könnte.

Prolog



In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ haben wir die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung um das Referenzalter³ untersucht und dieses Thema aus Perspektive der älteren Erwerbstätigen beleuchtet. Dabei konnten wir unter anderem zeigen, dass die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in den letzten Jahren vor allem aufgrund einer stärkeren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen weiter angestiegen ist und im internationalen Vergleich hoch ist. Grundsätzlich ist die 55- bis 64-jährige Bevölkerung damit gut (und zunehmend stärker) in den Arbeitsmarkt integriert. Zwei Herausforderungen stechen aber hervor.

Erstens: Die positive Einschätzung zum Arbeitsmarkt 55–64 gilt nur, solange man seine Stelle nicht verliert. Es kommt zwar seltener vor, dass Erwerbstätige nach 55 arbeitslos werden als in jüngeren Jahren. Geschieht dies aber, bekunden ältere Erwerbslose mehr Mühe, wieder einen neuen Job zu finden – zu vergleichbaren Bedingungen sowieso.⁴ Die «Erwerbslosenquote» – welche im Gegensatz zur «Arbeitslosenquote» auch Ausgesteuerte mitberücksichtigt – war bei 55- bis 64-Jährigen in den letzten Jahren zwar tiefer als bei 15- bis 54-Jährigen, wobei diese Differenz etwas abgenommen hat (vgl. Abb. 1).

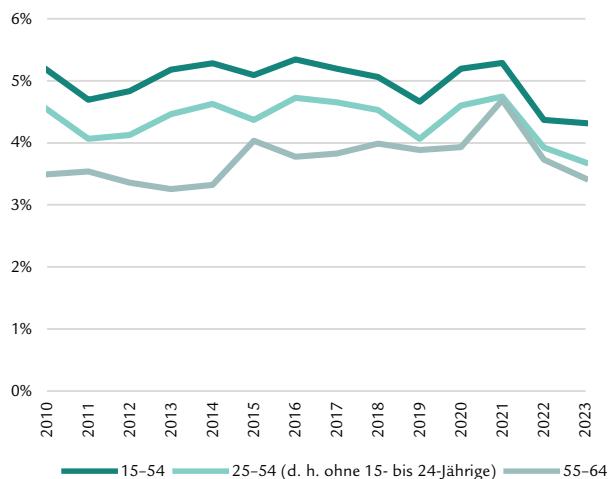
Allerdings erfasst die Erwerbslosenquote das Problem nur teilweise, wie wir in unserer Studie «Länger leben – länger Arbeit geben?»⁵ dargelegt haben. Ältere Langzeiterwerbslose, die nach Jahren der Stellensuche desillusioniert damit aufgehört haben, fallen z. B. nicht darunter. Gleiches gilt für unfreiwillig Frühpensionierte. Wir schätzten basierend auf Daten der Schweizer Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) 2015 bis 2019, dass etwa 6 bis 7% der Bevölkerung aufgrund mangelnder Arbeitsnachfrage (seitens der Unternehmen) zwischen 55 und 64 unfreiwillig frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. In unserer jüngsten Umfrage¹ gaben etwa 6% der befragten 65- bis 70-Jährigen an, dass sie aufgrund einer Entlassung, eines Stellenabbaus oder weil sie keine Stelle mehr fanden, frühpensioniert wurden. Unterbeschäftigte – also Personen, die zwar eine Teilzeitstelle haben, aber eigentlich in einem höheren Pensum tätig sein möchten – sind dabei noch nicht berücksichtigt.

Zweitens: Die Erwerbsbeteiligung *ab 65* liegt in der Schweiz im OECD-Vergleich nur im Mittelfeld und stagniert seit 2016 auf diesem mittelmässigen Niveau – im Gegensatz zu den meisten Vergleichsländern.¹ Hinzu kommt die Beobachtung, dass rund die Hälfte der Erwerbstätigen im Rentenalter selbstständig sind. So zeigt *Abbildung 2*, dass 72% der 50-jährigen Bevölkerung angestellt erwerbstätig sind, aber nur 16% sind Selbstständige oder mitarbeitende Familienmitglieder. Mit 65 sind gerade noch 15% der Bevölkerung angestellt (nur ein Fünftel des Anteils im Alter 50), aber immerhin noch 12% selbstständig erwerbend (immerhin drei Viertel des Anteils im Alter 50). Daraus lässt sich – methodisch stark vereinfacht – ableiten, dass zwar ein signifikanter Teil der Selbstständigen im Rentenalter weiterarbeitet, aber nur eine kleine Minderheit der Angestellten.

Gleichzeitig zeigt unsere Befragung bei 50- bis 63-/64-jährigen Erwerbstätigen, dass sich 45% unter gewissen Bedingungen zumindest «eher» vorstellen könnten, im Rentenalter weiterzuarbeiten. Allerdings gab nur eine Minderheit der befragten Angestellten an, dass sie seitens des Arbeitgebers Interesse verspürten, im Rentenalter weiterbeschäftigt zu werden.

Abb. 1: Erwerbslosenquote 55+ zwar stabil, Differenz zu unter 55-Jährigen wird aber kleiner

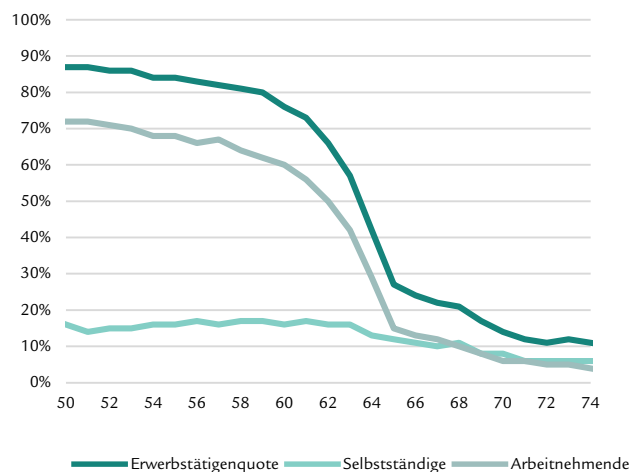
Erwerbslosenquote gemäss ILO; nach Altersgruppen und Jahr



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2024b)

Abb. 2: Erwerbstätigkeit geht bei Angestellten im Rentenalter klar stärker zurück

Anteil Erwerbstätige – aufgeschlüsselt, ob Arbeitnehmende oder Selbstständige (inkl. mitarbeitender Familienmitglieder); nach Alter, Durchschnitt 2021–2023



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2024c)

Die oben genannten Herausforderungen im Arbeitsmarkt 55+ sind grundsätzlich bekannt. Es ist denkbar, dass sich im Rahmen der demografischen Alterung der Fachkräftemangel derart verschärfen könnte, dass Unternehmen vermehrt gezwungen wären, das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen – und dazu gehören auch arbeitswillige Nichterwerbstätige ab 55 bzw. ab 65.⁵

In unserer eingangs erwähnten Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ haben wir uns in erster Linie mit der Angebotsseite des Arbeitsmarkts befasst. Um ein umfassendes Bild der Arbeitsmarktsituation für ältere Erwerbstätige zu bekommen, ist es jedoch auch wichtig, die Nachfrageseite – das heisst das Verhalten und die Wünsche von Arbeitgebern – genauer zu untersuchen. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir in der vorliegenden Publikation die Personalpolitik 55+ in Unternehmen. Im ersten Kapitel gehen wir auf allgemeine Aspekte dieser Personalpolitik ein – z. B. fragen wir, was aus Arbeitgebersicht das ideale Pensionsalter wäre. Im zweiten Kapitel fokussieren wir uns spezifisch auf das Thema Neueinstellungen von über 55-Jährigen und zeigen z. B. auf, welche Eigenschaften Arbeitgeber jüngeren und älteren Bewerbenden jeweils zuordnen. Im Dritten Kapitel beleuchten wir die Personalpolitik vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Fachkräftemangels. Zentrale Frage dabei: Welche Rolle spielt die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Erwerbstätigen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs? Die Analysen beruhen weitgehend auf unserer im Februar 2024 durchgeführten Onlineumfrage bei 1054 Geschäftsführerinnen und -führern, Geschäftsleitungsmitgliedern und Personalverantwortlichen aus der Deutsch- und der Westschweiz, die für ein Unternehmen mit mindestens vier Mitarbeitenden arbeiten (vgl. Kapitel «Methodik»). Der Einfachheit halber bezeichnen wir die Befragten nachfolgend als «Arbeitgeber».

Kapitel 1: Länger Arbeit geben?



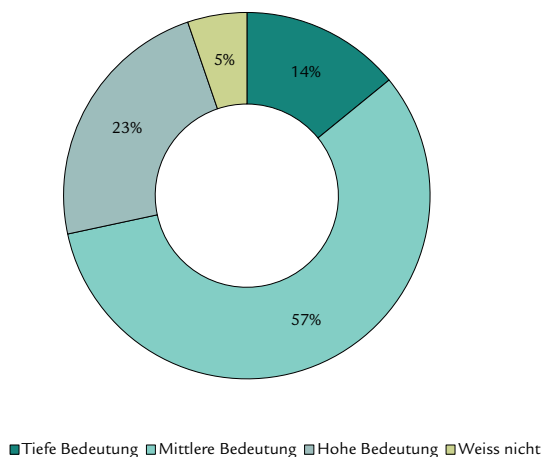
Die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts 55+ ist von vielen Faktoren geprägt. Nebst der aktuellen und der zukünftigen wirtschaftlichen Lage hängt die Nachfrage von Unternehmen nach Arbeitskräften auch von der Personalpolitik ab. Während wir die Neueinstellungspolitik 55+ der Arbeitgeber sowie deren Umgang mit dem Fachkräftemangel in Kapitel 2 und 3 genauer beleuchten, werfen wir zunächst einen Blick auf ihre allgemeine Personalpolitik im Kontext des Arbeitsmarktes 55+. Dabei interessieren uns vor allem folgende drei Fragen: Wie schätzen Arbeitgeber ältere Arbeitnehmende ein? Werden Frühpensionierungen gefördert? Wie ist die Einstellung der Arbeitgeber gegenüber der Erwerbstätigkeit im Rentenalter?

Wie Arbeitgeber ältere Arbeitnehmende einschätzen

In einem ersten Schritt analysieren wir die Sicht der Arbeitgeber auf ältere Arbeitnehmende. Diese haben – wie auch jüngere Arbeitnehmende – aus Unternehmenssicht unterschiedliche Vorzüge, weshalb eine gewisse Mischung von älteren und jüngeren Arbeitnehmenden sehr wahrscheinlich wünschenswert ist. Wir haben deshalb die Arbeitgeber gefragt, wie wichtig der Altersmix für ihr Unternehmen ist. Wie Abbildung 3 zeigt, hat der Altersmix für knapp ein Viertel der Arbeitgeber eine hohe Bedeutung, für die grosse Mehrheit eine mittlere und nur für 14% eine tiefe Bedeutung. Der Altersmix hat bei Grossunternehmen einen etwas höheren Stellenwert: Diese messen ihm in 32% der Fälle eine hohe Bedeutung zu, bei Kleinst- bis Mittelunternehmen sind es jeweils nur zwischen 19 und 22%.

Abb. 3: Nur eine Minderheit misst dem Altersmix eine tiefe Bedeutung zu – aber auch nur rund ein Viertel eine hohe

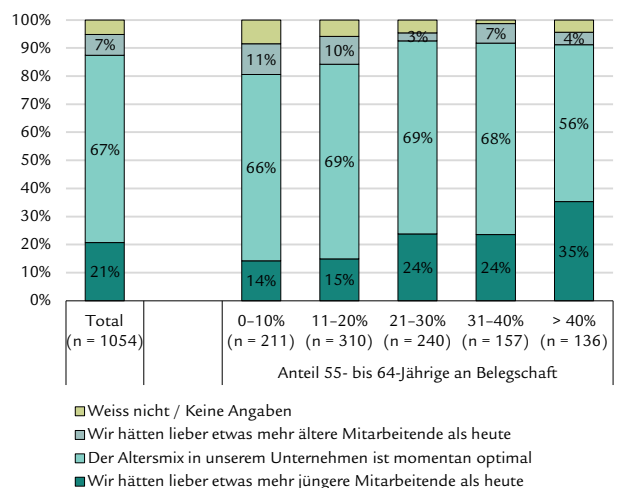
Anteil Arbeitgeber, die dem Altersmix auf einer Skala von 1 bis 10 eine tiefe (1–3), eine mittlere (4–7) oder eine hohe Bedeutung (8–10) zumessen, n = 1054



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 4: Je höher der Anteil 55- bis 64-Jähriger, desto eher wird eine jüngere Belegschaft gewünscht

Anteil Antworten auf die Frage «Wie beurteilen Sie den aktuellen Altersmix der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen?»; Total und nach Anteil 55- bis 64-Jähriger an der Belegschaft



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Zusätzlich haben wir die Arbeitgeber gebeten, ihren derzeitigen Altersmix einzuschätzen. Dabei zeigt sich: Eine klare Mehrheit (67%) findet den derzeitigen Altersmix optimal (vgl. Abb. 4). Es wird öfter eine jüngere (21%) als eine ältere Belegschaft (7%) gewünscht. Dabei zeigt sich auch, dass der Wunsch nach einer jüngeren Belegschaft zunimmt, je höher der Anteil

von 55- bis 64-Jährigen an der gesamten Belegschaft ist. Sehr wahrscheinlich wollen gerade diese Arbeitgeber etwas mehr Altersdurchmischung, da sie möglicherweise davon ausgehen, dass sie bald mit einer höheren Anzahl an Pensionierungen konfrontiert sein werden. Zudem ist der Wunsch nach mehr jüngeren Mitarbeitenden höher bei Arbeitgebern, die dem Altersmix allgemein eine hohe Bedeutung zuweisen, als bei solchen, für die dieser nicht wichtig ist.

Abb. 5: Pensionierungsalter 65 wird am häufigsten als ideal angesehen

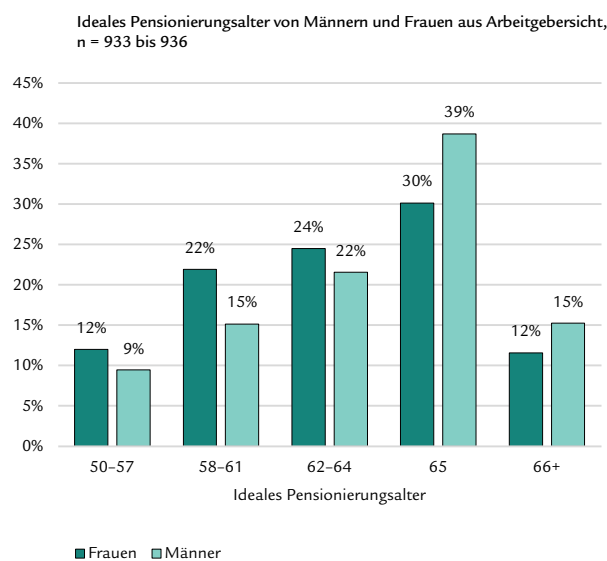
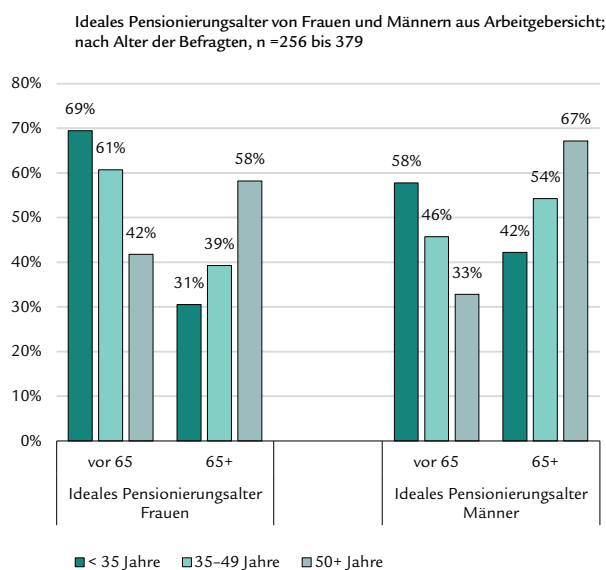


Abb. 6: Je jünger die befragte Person, desto tiefer ist das ideale Pensionierungsalter



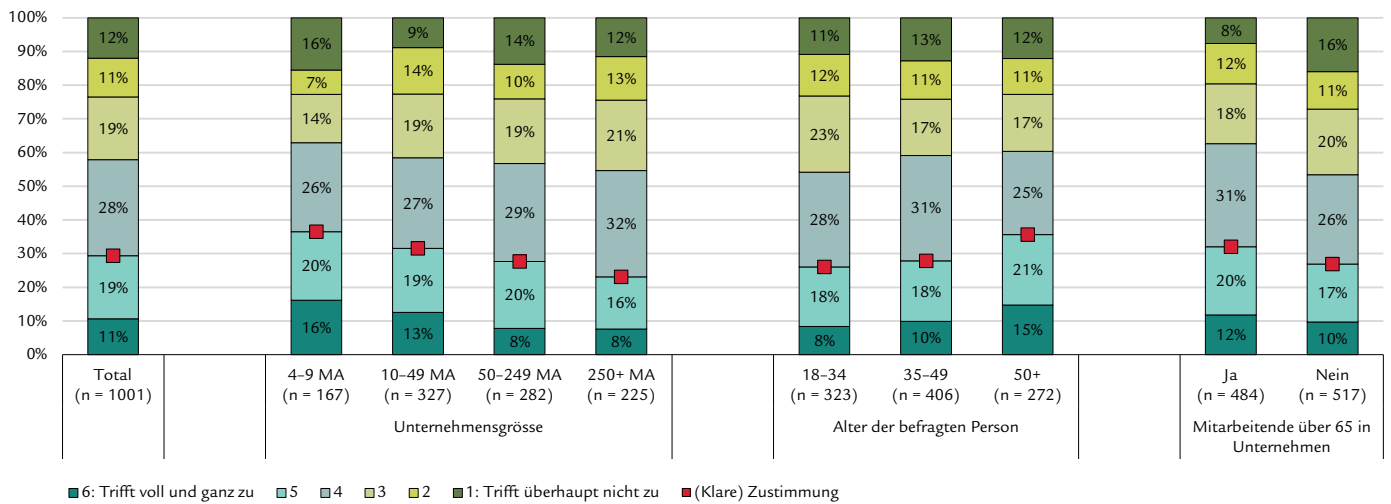
Wir wollten von den Arbeitgebern auch wissen, in welchem Alter Mitarbeitende aus Sicht des Unternehmens idealerweise in Pension gehen würden. Das durchschnittliche ideale Pensionierungsalter für Männer (63,1) liegt fast ein Jahr über demjenigen von Frauen (62,2). 39% nennen das aktuelle Referenzalter von 65 Jahren als ideales Pensionierungsalter für Männer, 15% finden, dass Männer idealerweise länger als bis 65 arbeiten sollten (vgl. Abb. 5). Hier spielt sehr wahrscheinlich ein sogenannter Ankereffekt eine Rolle: Dadurch, dass das Referenzalter bei 65 Jahren liegt, wird dieses auch als das «normale» Pensionierungsalter angesehen und dementsprechend oft genannt. Bei den Frauen wird das Alter 65 auch am meisten genannt, jedoch wird bei ihnen öfter auch ein jüngeres Pensionierungsalter als ideal angesehen. Ein Grund hierfür dürfte das (aktuell noch) tiefere Referenzalter von Frauen im Vergleich zu Männern sein – was ebenfalls auf einen Ankereffekt hindeutet.

Das ideale Pensionierungsalter liegt für Arbeitgeber aus der Romandie sowohl für Frauen als auch für Männer tiefer als in der Deutschschweiz. Zudem erkennen wir auch Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht der befragten Umfrageteilnehmenden: 70% der befragten Frauen, aber nur 57% der befragten Männer finden, dass das ideale Pensionierungsalter für Frauen vor 65 liegt. Dasselbe Muster sehen wir auch beim Pensionierungsalter für Männer, wobei dies in beiden Fällen bis zu einem gewissen Grad mit dem Alter der befragten Personen zusammenhängen dürfte: Befragte Frauen sind in unserer Stichprobe leicht jünger als befragte

Männer. Weshalb das eine Rolle spielt, zeigt *Abbildung 6*: Je jünger die befragte Person, desto eher wird ein ideales Pensionierungsalter vor 65 angegeben – sowohl für Frauen als auch für Männer. Über die Gründe für dieses Phänomen können wir nur spekulieren, es ist jedoch denkbar, dass eigene Präferenzen und Erfahrungen eine Rolle spielen. Jüngeren Personen mangelt es möglicherweise aufgrund ihres Alters eher an Wissen über Themen rund um die Pensionierung. Andererseits ist auch gut möglich, dass jüngere Befragte ältere Mitarbeitende negativer einschätzen in Bezug auf ihre Fähigkeit, auch nach 65 noch zu arbeiten.

Abb. 7: Drei von zehn Arbeitgebern sind klar der Auffassung, dass die meisten Arbeitskräfte gut im Rentenalter arbeiten könnten

Anteil Antworten auf die Aussage «Die meisten Arbeitskräfte wären grundsätzlich gut in der Lage, bis 66 oder 67 zu arbeiten.»; Total und nach Merkmalen des Unternehmens bzw. der befragten Person



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Ein Hinweis darauf, dass Letzteres eine Rolle spielen dürfte, lässt sich in *Abbildung 7* erkennen. 36% der befragten Personen ab 50 stimmen der Aussage klar zu, dass die meisten Arbeitskräfte grundsätzlich gut in der Lage wären, bis 66 oder 67 zu arbeiten – bei den 18- bis 34-Jährigen sind es nur 24%. Über alle Arbeitgeber hinweg stimmen 29% dieser Aussage klar und weitere 28% eher zu⁶, wobei der Anteil etwas höher ist bei denjenigen Arbeitgebern, die Mitarbeitende ab 65 im Unternehmen beschäftigen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die reine Tatsache, dass man Mitarbeitende im Rentenalter beschäftigt, auch die eigene Einschätzung dazu positiv beeinflussen könnte. Die Exposition zu älteren Mitarbeitenden ist in kleineren Unternehmen wahrscheinlich grösser als bei Grossunternehmen, was ein Grund dafür sein könnte, dass in Grossunternehmen auch seltener angenommen wird, dass Mitarbeitende auch im Rentenalter noch gut arbeiten könnten.

Nur eine Minderheit der Arbeitgeber geht davon aus, dass Arbeitnehmende überhaupt dazu bereit sind, im Rentenalter noch erwerbstätig zu sein (vgl. *Abb. 8*): 70% denken, dass die Bereitschaft dazu niedrig bis sehr niedrig ist. Wir sehen auch eine leichte Korrelation zwischen der vom Arbeitgeber wahrgenommenen Bereitschaft und deren Einschätzung bezüglich der Fähigkeit zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter: 45% der Arbeitgeber

denken, dass Arbeitnehmende weder weiterarbeiten wollen noch dazu fähig sind. Aber auch diejenigen, die grundsätzlich finden, dass Mitarbeitende dazu fähig sind, über das Alter 64/65 hinaus zu arbeiten, denken mehrheitlich, dass diese das (eher) nicht wollen.⁷ In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ haben wir aufgezeigt, dass die Mehrheit der *Arbeitnehmenden* nicht das Gefühl hat, dass ihr Arbeitgeber an ihrer Weiterarbeit nach 65 interessiert ist. Die obigen Resultate weisen darauf hin, dass aber offenbar auch nur eine Minderheit der Arbeitnehmenden den *Arbeitgebern Signale aussenden*, dass sie an einer Weiterarbeit interessiert wären.

Abb. 8: Sieben von zehn Arbeitgebern denken, dass Mitarbeitende nicht weiterarbeiten wollen

Einschätzung der Arbeitgeber, ob Mitarbeitende fähig bzw. bereit dazu sind, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten⁷

	Niedrige Fähigkeit	Hohe Fähigkeit
Niedrige Bereitschaft	45%	25%
Hohe Bereitschaft	11%	19%

Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

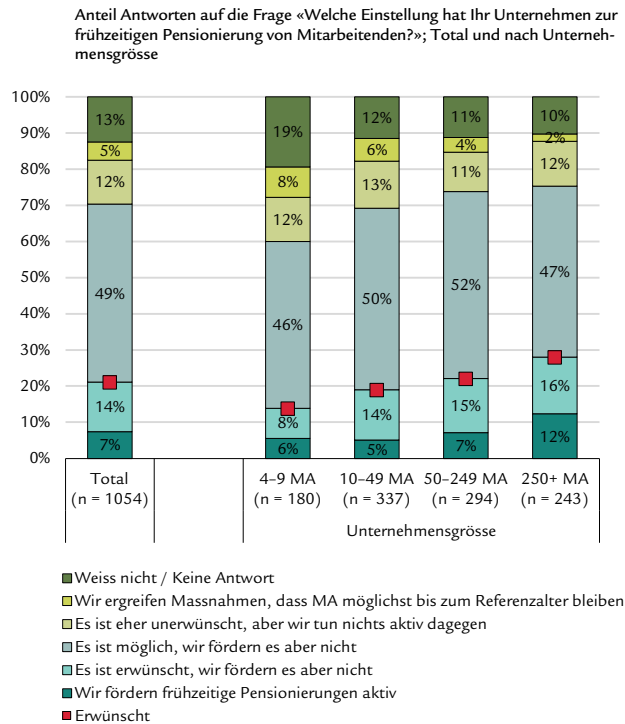
Nur eine Minderheit der Arbeitgeber geht auf Mitarbeitende zwecks Planung des Pensionierungszeitpunkts zu

Ein fließender Übergang in die Pensionierung sollte gut geplant sein. Dies ist nicht nur für Arbeitnehmende wichtig, sondern angesichts der demografischen Alterung auch für Arbeitgeber im Kontext der langfristigen Personalplanung. In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ haben wir vormals angestellte Pensionierte gefragt, ob ihr letzter Arbeitgeber aktiv auf sie zugegangen sei, um ihre Pläne für den Zeitpunkt der Pensionierung mit ihnen zu besprechen. 35% sagten, dass ihr Arbeitgeber aktiv auf sie zugegangen sei, 63% verneinten dies. Wenn man die Arbeitgeber fragt, ob sie mit diesem Thema jeweils auf ihre Arbeitnehmenden zugehen, bejahen dies 41%. Es scheint also keine grösseren Diskrepanzen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendensicht zu geben: Beide Gruppen geben an, dass dies eher selten geschieht. Aktives Management des Pensionierungszeitpunkts der Belegschaft scheint vor allem bei mittleren und grossen Unternehmen institutionalisiert zu sein, da diese die Frage eher bejahen als kleinere Unternehmen.

Frühpensionierungen aus Arbeitgebersicht

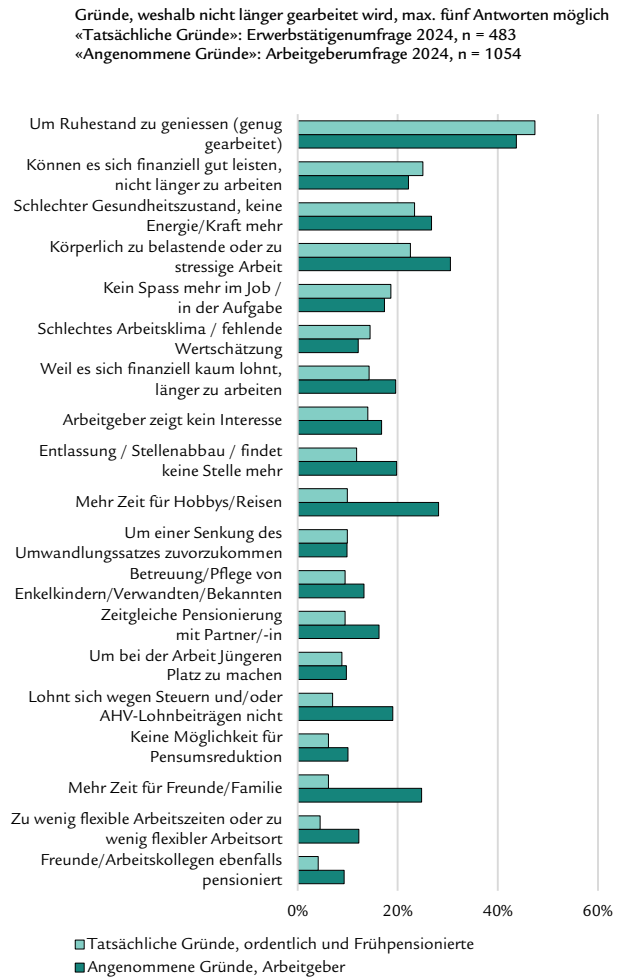
Nebst der allgemeinen Personalpolitik mit Bezug auf ältere Mitarbeitende haben wir die Arbeitgeber auch spezifisch nach ihrer Einstellung gegenüber Frühpensionierungen befragt. Die Mehrheit scheint diesbezüglich eine neutrale Haltung einzunehmen (vgl. Abb. 9): 62% geben an, dass Frühpensionierungen im Unternehmen möglich sind, aber nicht aktiv gefördert werden (49%) oder dass sie die Einstellung des Unternehmens zur Frühpensionierung nicht kennen (13%). Nur eine kleine Minderheit sagt, dass Frühpensionierungen eher unerwünscht sind (12%) bzw. aktiv Massnahmen ergriffen werden, damit die Mitarbeitenden bis zum regulären Pensionsalter bleiben (5%). Bei immerhin knapp einem Fünftel der Arbeitgeber sind Frühpensionierungen explizit erwünscht oder werden sogar aktiv gefördert. Abbildung 9 zeigt zudem, dass Frühpensionierungen bei Grossunternehmen doppelt so oft mindestens erwünscht sind als bei Kleinunternehmen.

Abb. 9: Frühpensionierungen werden bei Grossunternehmen eher gefördert



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 10: Vermeintliche Gründe, weshalb nicht weitergearbeitet wird, sind deckungsgleich mit den tatsächlichen



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeber- und Erwerbstätigenumfrage 2024

Die Förderung von Frühpensionierungen innerhalb eines Unternehmens hängt positiv mit dem eigenen gewünschten Pensionierungsalter zusammen. Befragte Arbeitgeber, die selbst vor dem Alter 65 in den Ruhestand gehen wollen, sagen öfter, dass innerhalb des Unternehmens Frühpensionierungen erwünscht sind, als solche, die selber eher später pensioniert werden wollen. Wir können jedoch keine Aussage darüber machen, ob diese Befragten sagen, dass Frühpensionierungen im Unternehmen gefördert werden, eben weil sie selbst gerne sich frühpensionieren lassen würden (Stichwort Wunschdenken), oder ob die Kausalität in die andere Richtung läuft: In ihrem Unternehmen werden Frühpensionierungen gefördert und das führt dazu, dass sie es selbst auch eher wollen.

Arbeitgeber gehen von einem hohen Frühpensionierungswunsch aus

55% der Arbeitgeber denken, dass der Wunsch nach Frühpensionierungen in ihrer Belegschaft eher hoch bis sehr hoch ist, womit sie die Realität seitens Arbeitnehmender vermutlich gut einschätzen. In unserer Erwerbstätigenstudie haben nämlich 55% der Befragten auf die Frage, wann sie sich gerne pensionieren lassen würden, wenn sie «frei ohne finanzielle

Sachzwänge» wählen könnten, einen Pensionierungszeitpunkt vor dem Referenzalter angeben.

Exkurs: Frühpensionierung – Arbeitnehmerwunsch oder Arbeitgeberschuld?

7% der Arbeitgeber fördern Frühpensionierungen aktiv und nur eine Minderheit der Arbeitnehmenden sagte in unserer Erwerbstätigenumfrage, dass sie sich zu einer Frühpensionierung gedrängt fühlten. Die Frage bleibt jedoch: In welchem Ausmass sind Frühpensionierungen Wunschtscheide der Arbeitnehmenden oder die «Schuld» der Arbeitgeber, die ihre Mitarbeitenden dazu zwingen? Der kausale Nachweis von Letzterem gestaltet sich schwierig, da «erzwungene» Frühpensionierungen oft auf Einzelschicksalen oder Restrukturierungen einzelner Firmen ohne Kontrollgruppe beruhen, was keine kausalen Aussagen zulässt.

Das Abkommen über die gegenseitige Anerkennung von Konformitätsbewertungen zwischen der Europäischen Union (EU) und der Schweiz (MRA) lässt eine solche Analyse jedoch zu, da es mehrere – jedoch nicht alle – Branchen in der Schweiz betraf. So können Bello & Galasso (2020) zeigen, dass Frühpensionierungen zwischen 1999 (Zeitpunkt der Unterschrift) und 2002 (Zeitpunkt des Inkrafttretens) in vom MRA betroffenen Schweizer Unternehmen stärker zunahm als in Unternehmen, für die sich nichts änderte. Spezifisch wurde es durch das MRA für Unternehmen in gewissen Branchen einfacher, in die EU zu exportieren. Um in diesem grösseren Markt kompetitiv zu sein, begannen sie schon vor dem Inkrafttreten, kosteneffizienter zu produzieren und innovativer zu werden. Somit erhöhte sich ihre Nachfrage nach jüngeren (günstigeren) und höher qualifizierten Arbeitnehmenden – die Frühpensionierungen bei den Älteren nahmen dementsprechend zu. Diese Effekte waren stärker bei grösseren und/oder exportierenden Unternehmen sowie solchen, die in Branchen mit hohen Lohnunterschieden zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmenden operierten: genau denjenigen Unternehmen, welche die höchsten (Effizienz-)Gewinne aufgrund des grösseren Marktes erwarten konnten.

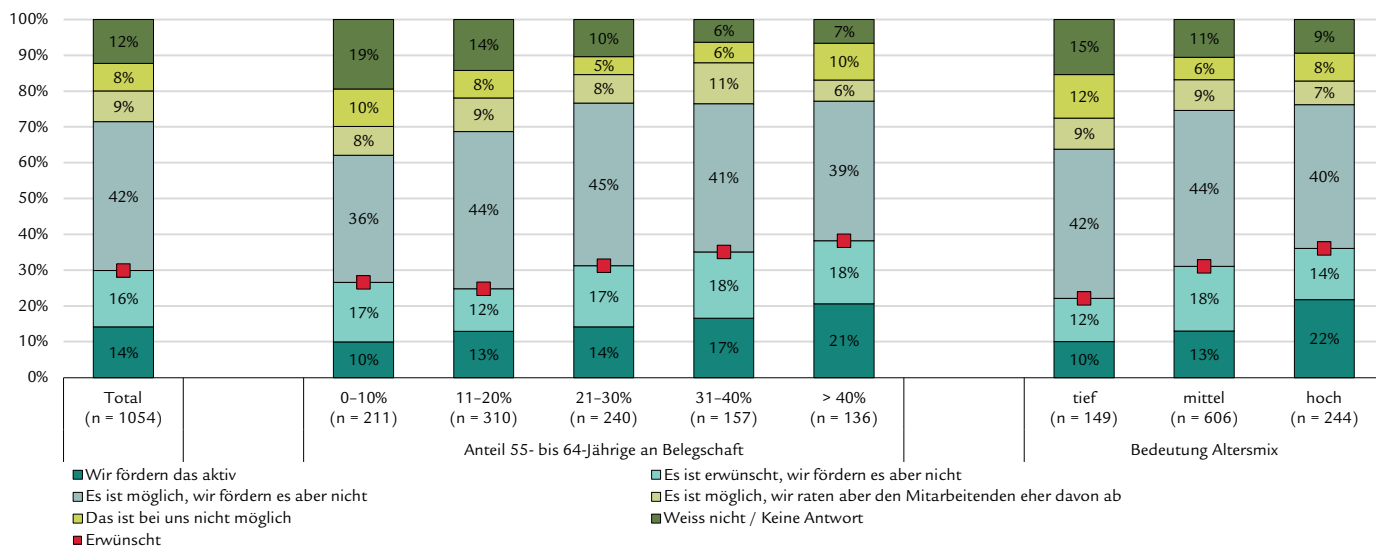
In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ hatten wir Früh- und zum Referenzalter hin Pensionierte gefragt, weshalb sie nicht länger gearbeitet haben. Ebenso wollten wir von den Arbeitgebern wissen, weshalb sie denken, dass viele Erwerbstätige nicht über das Referenzalter hinaus arbeiten. *Abbildung 10* zeigt auch hier: Die Arbeitgeber schätzen die Gründe gut ein. So werden die häufigsten von Frühpensionierten genannten Aspekte wie «Um Ruhestand zu geniessen (genug gearbeitet)», «Können es sich finanziell gut leisten, nicht länger zu arbeiten» sowie «Schlechter Gesundheitszustand, keine Energie/Kraft mehr» von den Arbeitgebern ähnlich oft genannt. Individualistische Gründe wie «Mehr Zeit für Freunde/Familie» und «Mehr Zeit für Hobbys/Reisen» werden von den Arbeitgebern jedoch klar überschätzt.

Erwerbstätigkeit im Rentenalter

Wir haben zuvor gesehen, dass sich die Mehrheit der älteren Erwerbstätigen in einer idealen Welt gerne frühpensionieren lassen würde, und auch die Arbeitgeber gehen mehrheitlich davon aus, dass ihre Mitarbeitenden dies wollen. Das heisst jedoch nicht, dass eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter grundsätzlich ausgeschlossen wird: Gemäss unserer Erwerbstätigenumfrage¹ wären 45% der älteren Erwerbstätigen unter Umständen bereit dazu, im Rentenalter im Arbeitsmarkt tätig zu bleiben. Aber auch hier gilt: Dies ist nur möglich, solange die Arbeitgeber auch dazu bereit sind, diese Personen weiterhin zu beschäftigen.

Abb. 11: Beschäftigung im Rentenalter: Bei den meisten möglich – nur bei wenigen aktiv gefördert

Anteil Antworten auf die Frage «Welche Einstellung hat Ihr Unternehmen zur Beschäftigung von Mitarbeitenden über das ordentliche Rentenalter hinaus?»; Total und nach Altersstruktur Belegschaft und Bedeutung Altersmix



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

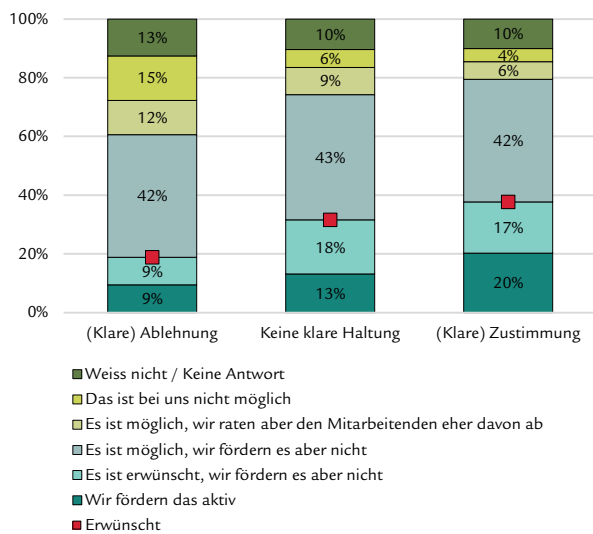
Rund vier von fünf Arbeitgebern ermöglichen ihren Mitarbeitenden die Erwerbstätigkeit auch nach Erreichen des Referenzalters. Jedoch zeigt Abbildung 11 auch, dass lediglich bei gut 30% der Arbeitgeber die Beschäftigung von Mitarbeitenden im Rentenalter explizit erwünscht ist oder sogar aktiv gefördert wird. Hingegen geben nur rund 16% an, dass dies nicht möglich oder unerwünscht sei. Die meisten haben eine passive Haltung (möglich, aber nicht gefördert bzw. «Weiss nicht»). Der Anteil Arbeitgeber, der eine Weiterarbeit fördert oder zumindest positiv sieht, steigt mit zunehmendem Anteil von 55- bis 64-Jährigen in der eigenen Belegschaft. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass diese Unternehmen dadurch einem möglichen Fachkräftemangel im Zuge der – aufgrund der älteren Belegschaft vermutlich stärker ausgeprägten – Pensionierungswelle der kommenden Jahre entgegenwirken wollen. Wir sehen zudem, dass in Unternehmen, die dem Altersmix eine hohe Bedeutung zuweisen, das Arbeiten über das Referenzalter hinaus doppelt so oft erwünscht ist wie bei Unternehmen, die dem Altersmix nur eine tiefe Bedeutung beimessen. Es ist plausibel, dass sich Unternehmen, in denen der Altersmix eine hohe Bedeutung hat, eher mit der Frage zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden im Rentenalter auseinandergesetzt haben als solche, bei denen der Altersmix nicht wichtig ist.

Wir haben die Frage zur Haltung bezüglich Arbeit im Rentenalter bereits 2020 gestellt.⁵ Im Vergleich zu damals ist der Anteil der Arbeitgeber, bei denen die Weiterarbeit im Rentenalter entweder gefördert wird oder erwünscht ist, um 10 Prozentpunkte (Pp) angestiegen – ein statistisch signifikanter Wert. Dies vor allem aufgrund derjenigen, die dies aktiv fördern: Ihr Anteil hat sich von 7 auf 14% erhöht. Gleichzeitig ist der Anteil der Arbeitgeber, bei denen dies nicht möglich ist, um über 3 Prozentpunkte zurückgegangen. In diese Veränderung sollte jedoch nicht zu viel hineingelesen werden: Die Umfrage wurde damals mitten in der zweiten Covid-19-Welle im Herbst 2020 durchgeführt. Es ist davon auszugehen,

dass die erhöhte Sterblichkeit vor allem bei der älteren Bevölkerung, die unsichere Wirtschaftslage sowie die damaligen Homeoffice-Regelungen das Antwortverhalten massgeblich beeinflusst haben.

Abb. 12: Unternehmen sind positiver gegenüber Weiterarbeit eingestellt, wenn diese als demografisch notwendig angesehen wird

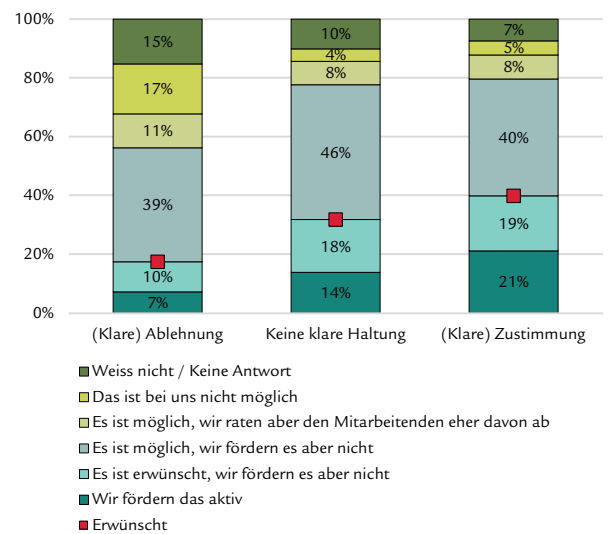
Einstellung des Unternehmens bezüglich der Erwerbstätigkeit im Rentenalter, nach Zustimmung zur Aussage «Aufgrund der Alterung der Bevölkerung wird es notwendig, dass wir später in Rente gehen als heute.», n = 223 bis 473



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 13: Einschätzung der Fähigkeit zum Weiterarbeiten hängt stark mit der Einstellung des Unternehmens dazu zusammen

Einstellung des Unternehmens bezüglich der Erwerbstätigkeit im Rentenalter, nach Zustimmung zur Aussage «Die meisten Arbeitskräfte wären grundsätzlich gut in der Lage, bis 66 oder 67 zu arbeiten.», n = 235 bis 472



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Wir haben die befragten Arbeitgeber gebeten, die Aussage «Aufgrund der Alterung der Bevölkerung wird es notwendig, dass wir später in Rente gehen als heute.» zu evaluieren. Abbildung 12 zeigt, dass bei Arbeitgebern, die dieser Aussage zustimmen, eher eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter erwünscht ist als bei solchen, die diese Aussage (klar) ablehnen. Wie Abbildung 13 zeigt, gilt zudem: Je eher Arbeitgeber denken, dass ihre Mitarbeitenden gut in der Lage sind, auch nach Erreichen des Referenzalters noch zu arbeiten, desto eher ist dies auch erwünscht. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter mit der generellen Haltung gegenüber älteren Erwerbstätigen sowie dem demografischen Wandel zusammenhängt.⁸

Eine Mehrheit der Arbeitgeber denkt, dass Mitarbeitende nicht dazu bereit sind, im Rentenalter erwerbstätig zu sein

Ein weiterer Grund für die eher passive Haltung der Arbeitgeber bezüglich der Förderung von Erwerbstätigkeit im Rentenalter mag sein, dass sie davon ausgehen, dass ihre Mitarbeitenden das gar nicht wollen: Nur 30% der Arbeitgeber denken, dass die Bereitschaft zur Weiterarbeit ihrer Mitarbeitenden eher hoch oder sehr hoch ist – der Anteil steigt mit zunehmender Förderung einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter durch die Arbeitgeber. Dies steht bis zu einem gewissen Grad im Gegensatz zur tatsächlichen Bereitschaft von älteren Erwerbstätigen, über das Referenzalter hinaus weiterzuarbeiten: In unserer Erwerbstätigenumfrage haben immerhin 45% gesagt, dass sie dies auf jeden Fall tun würden oder eher dazu bereit wären. Analog zur etwas tieferen Bereitschaft von Erwerbstätigen in der französischsprachigen Schweiz attestieren auch Arbeitgeber

aus der Romandie ihren Mitarbeitenden seltener eine eher bis sehr hohe Bereitschaft zur Weiterarbeit als solche aus der Deutschschweiz.

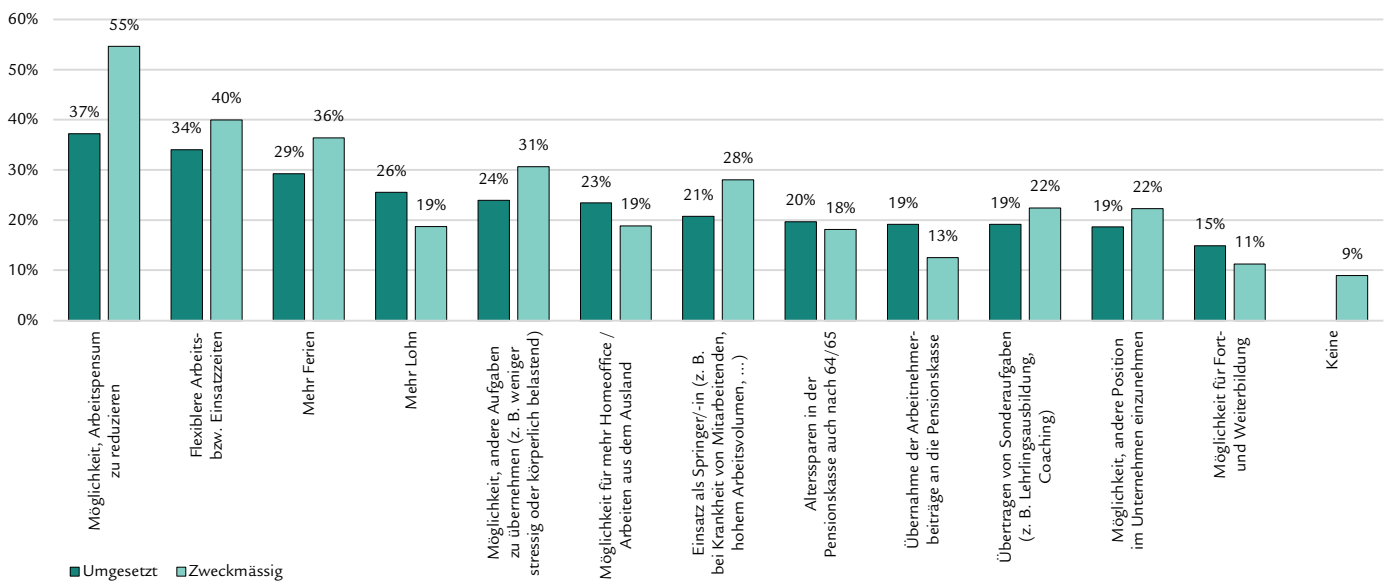
Nur rund ein Fünftel der Arbeitgeber ergreift Massnahmen, damit Mitarbeitende möglichst lange im Unternehmen bleiben

Der Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Arbeitgeber bezüglich der Fähigkeit der Belegschaft zum Weiterarbeiten im Rentenalter und dessen Förderung durch das Unternehmen wird auch in einem anderen Aspekt ersichtlich. Nur 18% der befragten Arbeitgeber geben explizit an, dass ihr Unternehmen in den letzten Jahren Massnahmen ergriffen hat, damit sich Mitarbeitende nicht vorzeitig pensionieren lassen oder sogar über das Pensionsalter hinaus arbeiten. Arbeitgeber ergreifen eher Massnahmen, wenn dem Altersmix eine hohe Bedeutung zukommt und/oder wenn sie ihre Mitarbeitenden aktiv auf ihre Pensionierungspläne ansprechen. Dies deutet darauf hin, dass Massnahmen zum längeren Arbeiten vor allem von denjenigen Arbeitgebern ergriffen werden, die sich allgemein Gedanken um die Pensionierung ihrer Mitarbeitenden gemacht haben.

Nebst «kein Grund» ist der mit 24% meistgenannte Grund, weshalb keine Massnahmen ergriffen werden, «Mitarbeitende wollen nicht länger arbeiten». Dies korrespondiert mit der oben beschriebenen Beobachtung, dass die meisten Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Bereitschaft zum Weiterarbeiten tief ist. Zudem spielen negative Ansichten bezüglich älterer Mitarbeitender eine Rolle: So nennen rund 40% der Befragten mindestens einen Grund, der auf eine tiefe wahrgenommene Leistung dieser Altersgruppe – z. B. tiefe Anpassungsfähigkeit oder fehlende technologische Kenntnisse (je 13%) – hinweist. Weitere, oft genannte Gründe sind das Fehlen von Mitarbeitenden im entsprechenden Alter (17%) und auch der Wille, jüngeren Mitarbeitenden eine Chance zu geben (17%).

Abb. 14: Um Mitarbeitende zu halten, setzen Arbeitgeber vorwiegend auf mehr Flexibilität

Anteil Arbeitgeber, die jeweilige Massnahmen, damit sich Mitarbeitende nicht vorzeitig pensionieren lassen oder sogar über das ordentliche Rentenalter hinaus arbeiten, umgesetzt haben (n = 188) bzw. zweckmässig finden (n = 728)



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Diejenigen Arbeitgeber, die Massnahmen ergreifen, damit ältere Mitarbeitende möglichst lange im Betrieb tätig bleiben, setzen vor allem auf

zeitliche Flexibilität (vgl. Abb. 14). So sind die drei am häufigsten genannten ergriffenen Massnahmen die Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren (37%), die Implementierung von flexibleren Arbeits- bzw. Einsatzzeiten (24%) sowie mehr Ferien (29%). Diese drei Massnahmen werden auch von denjenigen Arbeitgebern, die keine Massnahmen umgesetzt haben, am häufigsten als zweckmässig angesehen, um ältere Mitarbeitende möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten. Die Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren, könnte auch genau das sein, was viele ältere Arbeitnehmende wollen. Zumindest war dies dasjenige Szenario, in dem sich die befragten Erwerbstätigen in unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ am ehesten vorstellen konnten, im Rentenalter weiterzuarbeiten.

Kapitel 2: Neuein- stellungen 55+

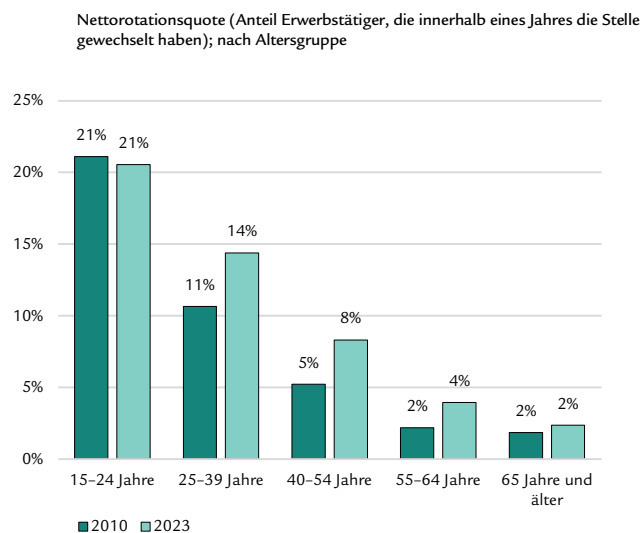


Wie wir im Prolog gesehen haben, gilt grundsätzlich: Personen zwischen 55 und 64 sind in der Schweiz im internationalen Vergleich einerseits gut in den Arbeitsmarkt integriert. Andererseits hat der Arbeitsmarkt 55+ auch Schattenseiten: Wer in diesem Alter den Job verliert, hat es schwer, wieder zu vergleichbaren Bedingungen beruflich Fuss zu fassen – wenn überhaupt. Wichtig ist daher nicht nur, ob Arbeitgeber bestehende Mitarbeitende bis zum oder möglicherweise auch über das Referenzalter hinaus weiterbeschäftigen, sondern auch, ob sie Personen ab einem gewissen Alter *neu einstellen* würden.

Arbeitsmarktdynamik 55+

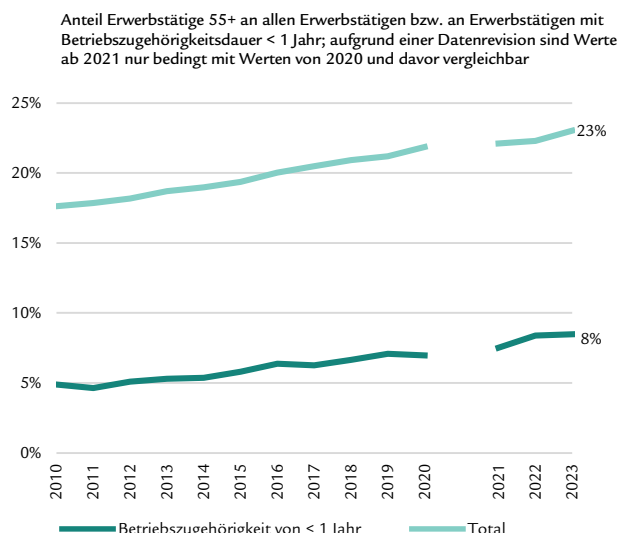
Um die Arbeitsmarktdynamik ab dem Alter 55 zu evaluieren, interessiert uns in einem ersten Schritt, wie häufig Personen in diesem Alter neu eingestellt werden. Dies können wir anhand zweier Indikatoren der SAKE analysieren. Die sogenannte «Nettorotationsquote» besteht aus dem Anteil der Erwerbstätigen, die innerhalb eines Jahres die Stelle (zwischen zwei Unternehmen) gewechselt haben. Wie Abbildung 15 zeigt, nimmt diese mit dem Alter stark ab. Bei den 55- bis 64-Jährigen ist sie mit 4% nur noch halb so hoch wie bei den 40- bis 54-Jährigen. Zwar lag die Nettorotationsquote der 55- bis 64-Jährigen 2010 mit 2% noch deutlich tiefer als heute. Die Zunahme der beruflichen Mobilität fand allerdings auch bei jüngeren Altersgruppen statt. Ältere Erwerbstätige wechseln heute also etwas häufiger die Stelle als früher, aber im Vergleich zu jüngeren immer noch sehr selten.

Abb. 15: Berufliche Mobilität nimmt mit dem Alter stark ab, ist aber heute höher als früher



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2024d)

Abb. 16: Gut 8% aller Neueinstellungen waren 55 Jahre alt oder älter



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS (2024e)

Mit der vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechneten Nettorotationsquote wird eine für unseren Kontext wichtige Gruppe nicht berücksichtigt: Personen, die zum Erhebungszeitpunkt erwerbslos waren. Daher betrachten wir noch einen zweiten Indikator: Der Anteil der Erwerbstätigen, die weniger als ein Jahr im Betrieb tätig sind – dieser kann grob als Anteil «Neueingestellter» interpretiert werden. Bei diesem Indikator zeigt sich ein ähnliches Muster: Abbildung 16 zeigt, dass 2023 insgesamt 23% aller

Erwerbstätigen 55 Jahre oder älter waren, aber lediglich gut 8% der Erwerbstätigen, die weniger als ein Jahr im Betrieb waren. Vereinfacht gesagt, war 2023 also jede zwölfte neu eingestellte Person mindestens 55 Jahre alt. Dieser Anteil hat sich seit 2010 zwar beinahe verdoppelt, aber auch hier gilt: Gemessen am absoluten Bestand werden Erwerbstätige ab 55 auch heute noch selten neu eingestellt.

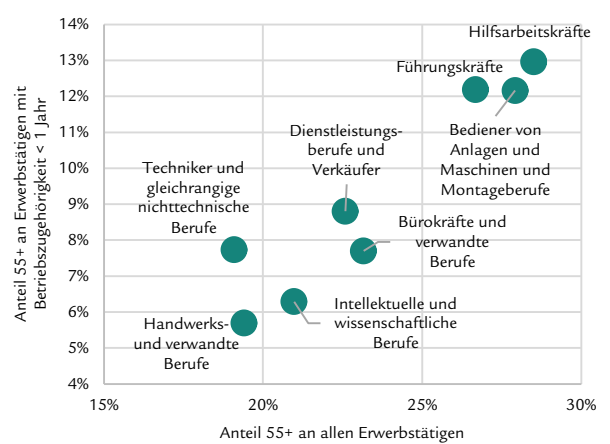
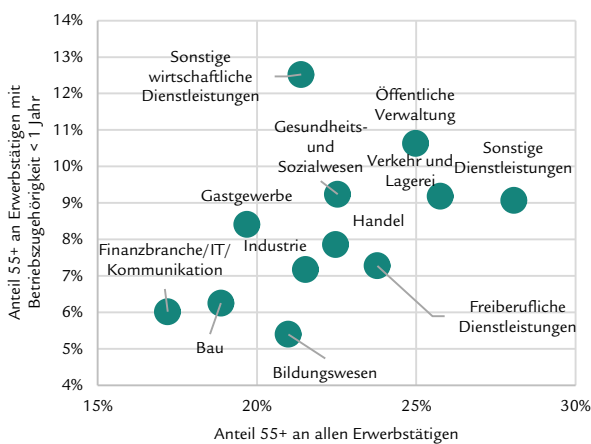
In den Abbildungen 17 und 18 beleuchten wir diese Anteile auf Branchen- und Berufshauptgruppenebene, wobei sich erhebliche Unterschiede erkennen lassen. Besonders hoch ist der Anteil der neu eingestellten über 55-Jährigen in der öffentlichen Verwaltung und bei den «sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen», eher tief ist dieser Anteil im Bildungswesen, im Bau und im Branchenaggregat Finanzen/IT/Kommunikation (vgl. Abb. 17). Mit Bezug auf Berufshauptgruppen sind bei Neueinstellungen vor allem Führungskräfte, Hilfsarbeitskräfte und Personen, die Maschinen bedienen oder in Montageberufen tätig sind, überdurchschnittlich oft über 55 Jahre alt. Relativ selten finden sich ältere Neueingestellte in handwerklichen und intellektuellen Berufen (vgl. Abb. 18).

Abb. 17: Unterschiede beim Anteil 55+ bei Neueinstellungen sowohl zwischen Branchen ...

Abb. 18: ... als auch zwischen Berufsgruppen

Anteil 55+; nach Branche, Durchschnitt 2021–2023

Anteil 55+; nach Berufshauptgruppe, Durchschnitt 2021–2023



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Abbildung 18 zeigt, dass der Anteil von Personen ab 55 an allen Neueinstellungen mit der allgemeinen Altersstruktur der Berufe korreliert. Sprich: In Berufen, in denen es generell wenige ältere Erwerbstätige gibt, ist auch deren Anteil an Neueinstellungen tendenziell gering. Weniger ausgeprägt ist dieser Zusammenhang auf Branchenebene (vgl. Abb. 17). So stellen Erwerbstätige ab 55 sowohl im Bildungswesen als auch bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen 21% der Gesamtbeschäftigung. Der Neueinstellungsanteil dieser Altersgruppe lag im Bildungswesen hingegen nur bei 5%. Bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen war dieser Anteil mit 12% mehr als doppelt so hoch. Ein Teil der Branchenunterschiede beim Neueinstellungsanteil 55+ ist folglich nicht nur mit der allgemeinen Altersstruktur der Erwerbstätigen zu erklären, sondern muss weitere Gründe haben. In gewissen Branchen scheint der Arbeitsmarkt für über 55-Jährige im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen somit dynamischer zu sein als in anderen.

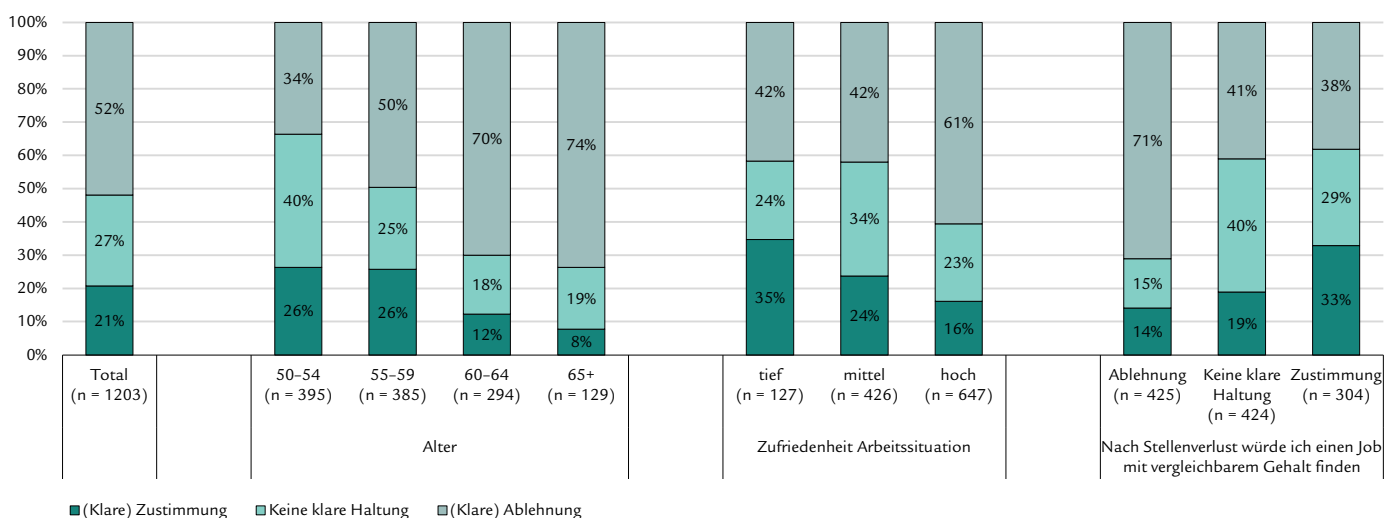
Obige Ausführungen und Abbildungen 15 bis 18 beschreiben letztlich das Arbeitsmarktergebnis. Ob die tiefe Neueinstellungsdynamik bei älteren Erwerbstätigen nun vor allem vom Verhalten der Erwerbstätigen oder von den Arbeitgebern herrührt, lässt sich daraus nicht ableiten – auch nicht mit Blick auf Branchen- und Berufsunterschiede. Um zu dieser Fragestellung Antworten oder wenigstens Indizien zu finden, ziehen wir wiederum unsere eigenen Umfragen bei.

Unsere Umfrage bei älteren Erwerbstätigen zeigt (vgl. Kapitel «Methodik»), dass bereits ab 50 und insbesondere ab 60 es sich nur die wenigsten gut vorstellen können, «vor der Pensionierung nochmals den Arbeitgeber zu wechseln». Teilweise beruht diese tiefe berufliche Wechselbereitschaft auf einer hohen Zufriedenheit mit der Arbeit (je tiefer die Zufriedenheit, desto höher die Wechselbereitschaft), teilweise aber auch auf der Furcht, keinen Job mit vergleichbarem Lohn mehr zu finden (vgl. Abb. 19): Nur 14% derjenigen, die die Aussage ablehnen, dass sie nach einem Stellenverlust einen Job mit vergleichbarem Gehalt finden würden, können sich gut vorstellen, nochmals den Arbeitgeber zu wechseln. Bei denjenigen, die diesbezüglich optimistisch sind, könnte sich immerhin ein Drittel einen Stellenwechsel vor der Pensionierung gut vorstellen.

Generell ist bei Erwerbstätigen zwischen 50 und 70 die Furcht weitverbreitet, nach einem Stellenverlust keinen Job mit vergleichbarem Gehalt zu finden. Nur gut ein Viertel ist hier klar optimistisch, eine Mehrheit lehnt die entsprechende Aussage ab. Dies ist eine Einschätzung, die von den befragten Arbeitgebern geteilt wird: 54% stimmen der Aussage (klar) zu, dass es für Personen ab 55 schwierig ist, eine neue Stelle zu finden. Lediglich 5% lehnen sie klar ab.

Abb. 19: Nur wenige Erwerbstätige ab 50 können sich gut vorstellen, vor der Pensionierung nochmals die Stelle zu wechseln

Anteil Antworten der befragten Erwerbstätigen im Alter 50 bis 70 auf die Aussage «Ich kann mir gut vorstellen, vor meiner (endgültigen) Pensionierung nochmals den Arbeitgeber zu wechseln.»; Total und nach Altersgruppe bzw. Bewertung verschiedener Aussagen



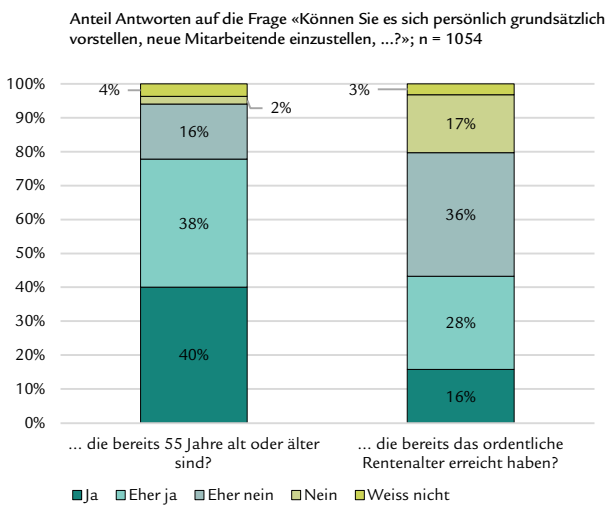
Quelle: Swiss Life-Erwerbstätigenumfrage 2024

Trotz dieser geringen grundsätzlichen Wechselbereitschaft gaben 80% der von uns befragten Arbeitgeber an, dass ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren Bewerbungen von Personen im Alter 55 oder älter erhalten hat – 19% häufig, 61% vereinzelt.

Einstellung der Arbeitgeber zu Neueinstellungen 55+

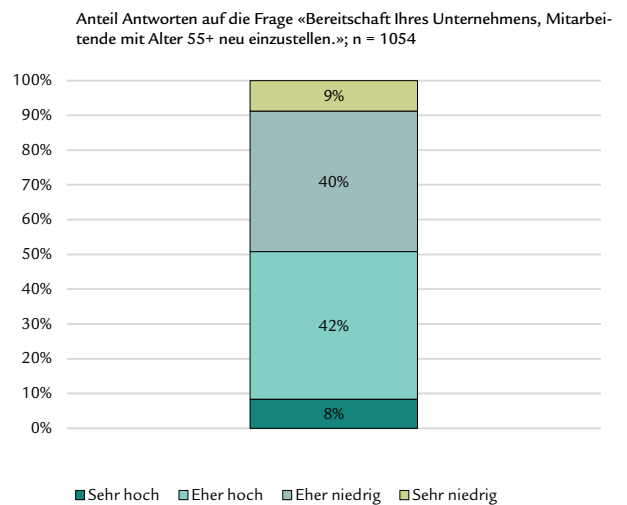
Vor diesem Hintergrund wollten wir von den befragten Arbeitgebern wissen, ob sie es sich persönlich grundsätzlich vorstellen können, Personen ab 55 oder sogar 65 neu einzustellen. Möglicherweise schwingt bei einem Teil der Antworten «Soziale Erwünschtheit» mit, d. h., das Antwortverhalten ist potenziell dahingehend verzerrt, dass nicht (nur) das eigene Verhalten angegeben wird, sondern (auch) soziale Normen und Erwartungen mitschwingen. So ist es möglich, dass die Befragten angeben, dass sie ältere Stellensuchende einstellen bzw. nicht diskriminieren würden, weil sie denken, dass dies gesellschaftlich erwünscht sei – sie dies aber in der Praxis nicht tun. Bei der Interpretation der Resultate zu dieser Frage muss dies berücksichtigt werden. Trotzdem lassen sich verschiedene spannende Informationen gewinnen.

Abb. 20: Nur eine Minderheit signalisiert eine klare Bereitschaft, Personen 55+ neu einzustellen



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 21: Bereitschaft des eigenen Unternehmens zu Neueinstellungen 55+ wird als eher niedrig eingeschätzt



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Bereitschaft zu Neueinstellungen 55+ hat etwas zugenommen

GANZE 78% DER BEFRAGTEN GEBEN AN, DASS SIE ES SICH GRUNDSÄTZLICH (ZUMINDEST EHER) VORSTELLEN KÖNNEN, PERSONEN AB 55 NEU EINZUSTELLEN (VGL. ABB. 20), WOBEI NUR 40% MIT EINEM KLAREN «JA» ANTWORTEN. DIESE ANTEILE SIND LEICHT HÖHER ALS BEI UNSERER LETZTEN BEFRAGUNG IM HERBST 2020, ALS 70% ANGABEN, DASS SIE SICH DIES (ZUMINDEST EHER) VORSTELLEN KÖNNTEN.⁵ NUR 43% KÖNNEN ES SICH (EHER) VORSTELLEN, EINE PERSON EINZUSTELLEN, DIE BEREITS DAS REFERENZALTER ERREICHT HAT. DIESER WERT IST EBENFALLS HÖHER ALS 2020, ALS SICH DIES NUR 29% VORSTELLEN KONNTEN. DIESE DIFFERENZEN GEGENÜBER 2020 SIND STATISTISCH KLAR SIGNIFIKANT, SELBST WENN IN DER BERECHNUNG BERÜCKSICHTIGT WIRD, DASS SICH DIE BEFRAGTENSTRUKTUR ZWISCHEN DEN BEIDEN UMFRAGEN LEICHT VERÄNDERT HAT⁹. BEIM VERGLEICH MIT DER UMFRAGE VOM HERBST 2020 MUSS ALLERDINGS BERÜCKSICHTIGT WERDEN, DASS DIE FRAGE LEICHT ANDERS FORMULIERT WAR. DAMALS WURDE BEFRAGT: «KÖNNEN SIE ES SICH GRUNDSÄTZLICH

vorstellen, neue Mitarbeitende einzustellen ...?» Neu wurde gefragt, ob man «... es sich *persönlich* grundsätzlich vorstellen ...» könne.

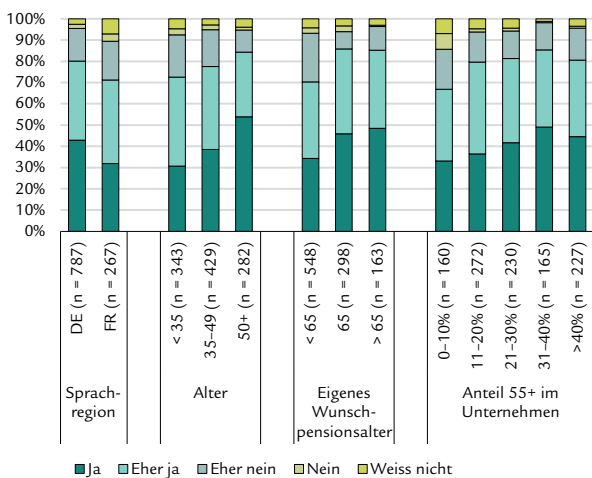
Interessant ist der Vergleich zwischen Abbildung 20 und Abbildung 21. In letzterer Grafik mussten die Befragten nicht die persönliche Bereitschaft angeben, Personen ab 55 neu einzustellen, sondern diejenige des Unternehmens einschätzen. Mit Blick auf das Unternehmen schätzen nur 50% der Befragten die Einstellungsbereitschaft als (zumindes eher) hoch ein. Auch wenn die Fragen in Abbildungen 20 und 21 nicht exakt gleich gestellt wurden, deutet dies darauf hin, dass die eigene (zumindes in der Umfrage geäusserte) Bereitschaft höher ist, als die eingeschätzte Bereitschaft des Unternehmens, Personen ab 55 neu einzustellen.

Bereitschaft zu Neueinstellungen 55+ ist höher, wenn mehr über 55-Jährige im Betrieb sind

Spannend ist die befragte Einstellungsbereitschaft 55+ vor allem, wenn man sie zwischen unterschiedlichen Gruppen von Befragten vergleicht, da es hier Unterschiede gibt. Abbildung 22 zeigt z. B., dass die persönliche Bereitschaft, Erwerbstätige ab 55 neu einzustellen, in der Deutschschweiz etwas ausgeprägter ist als in der Romandie. Einen Zusammenhang sehen wir auch bezüglich Alter der Befragten: Je älter die befragten Arbeitgeber, desto eher sind sie bereit, Personen ab 55 neu einzustellen. Auch das eigene Wunschpensionsalter korreliert positiv mit der Einstellungsbereitschaft, genauso wie der Anteil der Mitarbeitenden 55+ im Unternehmen: Je grösser deren Anteil an der Gesamtbelegschaft, desto eher geben die befragten Arbeitgeber an, dass sie es sich vorstellen können, neue Mitarbeitende in dieser Altersgruppe neu einzustellen.

Abb. 22: Ältere Arbeitgeber geben höhere Bereitschaft an, 55+ neu einzustellen

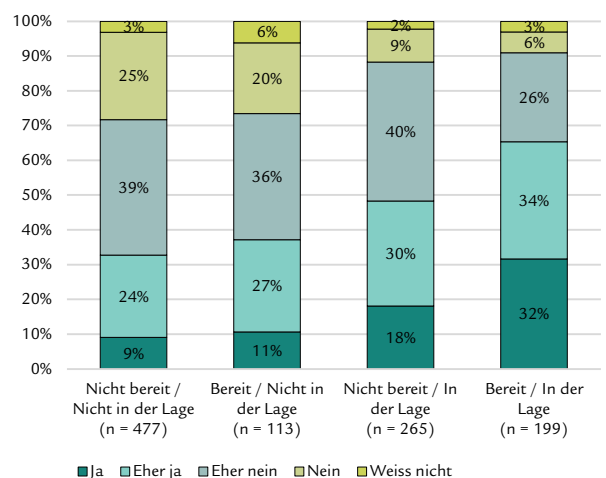
Anteil Antworten auf die Frage «Können Sie es sich persönlich grundsätzlich vorstellen, neue Mitarbeitende einzustellen, die bereits 55 Jahre alt oder älter sind?»; nach Merkmalen des Unternehmens bzw. der befragten Person



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 23: Wer nicht glaubt, dass Erwerbstätige nach 65 arbeiten können und wollen, ist auch nicht bereit dazu, sie neu einzustellen

Anteil Antworten auf die Frage «Können Sie es sich persönlich grundsätzlich vorstellen, neue Mitarbeitende einzustellen, die bereits das ordentliche Rentenalter erreicht haben?»; aufgeschlüsselt nach Einschätzung der Arbeitgeber, ob Mitarbeitende nach 65 arbeiten wollen bzw. in der Lage dazu wären



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Wer kürzlich rekrutierte, ist eher bereit dazu, auch Personen ab 55 neu einzustellen

Weiter sehen wir, dass Befragte, die innerhalb des letzten Jahres an einer Rekrutierung direkt beteiligt waren, mit 46% deutlich öfter *klar* die Bereitschaft zu Neueinstellungen von Mitarbeitenden im Alter 55+ signalisieren als solche, deren letzte direkte Beteiligung an einer Rekrutierung

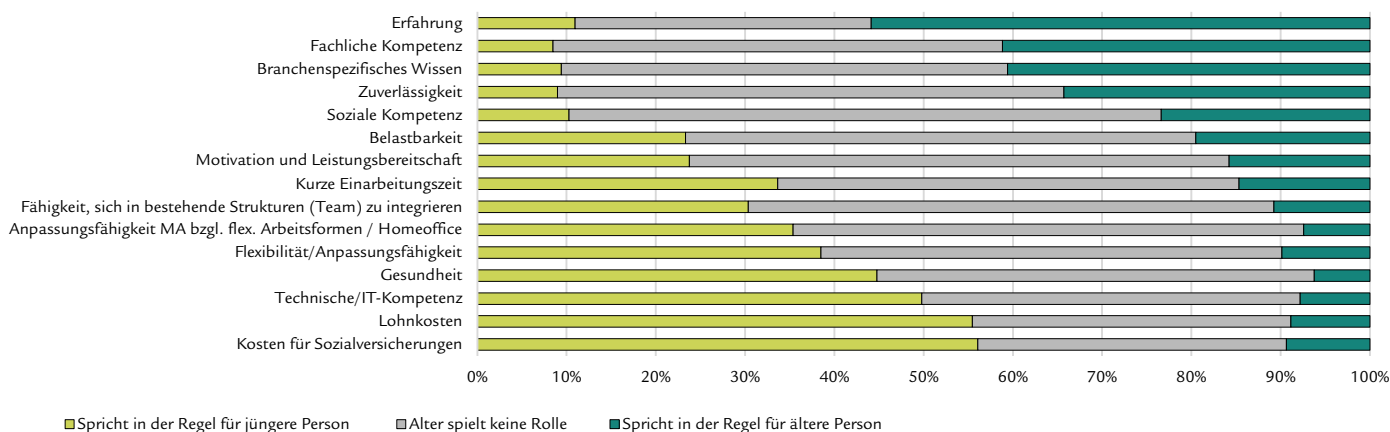
mehr als ein Jahr zurückliegt (26%). Bezüglich der Bereitschaft, Personen ab 65 neu einzustellen, ist dieser Unterschied allerdings nicht zu beobachten. Diejenigen, die angeben, dass es in ihrem Unternehmen «häufig» zu Bewerbungen von Personen 55+ kommt, sind bezüglich der Bereitschaft, sowohl Personen ab 55 als auch ab 65 neu einzustellen, ebenfalls aufgeschlossener als Befragte, in deren Unternehmen es gemäss eigener Einschätzung nur vereinzelt oder nie zu solchen kommt.

Robust ist auch der Zusammenhang zwischen der Neueinstellungsbereitschaft für Personen ab 65 und der Einschätzung, ob Mitarbeitende gewillt und/oder in der Lage sind, im Rentenalter weiterzuarbeiten (vgl. Abb. 23). Der Zusammenhang ist klar: Ein Drittel derjenigen Befragten, die der Auffassung sind, dass Mitarbeitende im Rentenalter sowohl weiterarbeiten *wollen* als auch *können*, geben eine klare grundsätzliche Einstellungsbereitschaft an. Diejenigen die glauben, dass Mitarbeitende weder wollen noch in der Lage dazu wären, signalisieren nur in 9% der Fälle eine klare Einstellungsbereitschaft für Personen im Alter 65+.

In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ konnten wir zeigen, dass die Frühpensionierungsquote bei Grossunternehmen deutlich höher ist als bei Kleinbetrieben. Wir haben auch gezeigt, dass ältere Erwerbstätige in Grossunternehmen es sich seltener vorstellen können, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten, als solche in Kleinbetrieben. Gemäss eigener Aussage sind jedoch Arbeitgeber in Grossunternehmen (37% klar, 40% eher) nicht seltener bereit dazu, Personen ab 55 neu einzustellen, als Arbeitgeber in Kleinbetrieben (44% klar, 29% eher).

Abb. 24: Erfahrung, Fachkompetenzen und Zuverlässigkeit sprechen gemäss Arbeitgebern eher für ältere Bewerbende – Kosten, IT-Kompetenz und Flexibilität eher für jüngere

Anteil Antworten der befragten Arbeitgeber auf die Frage «Wenn Sie die Wahl haben zwischen einem jüngeren Bewerber (25 bis 40 Jahre) und einem älteren Bewerber (55+) – was spricht aus Ihrer Erfahrung jeweils für die beiden Gruppen?»; n = zwischen 1034 und 1047



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

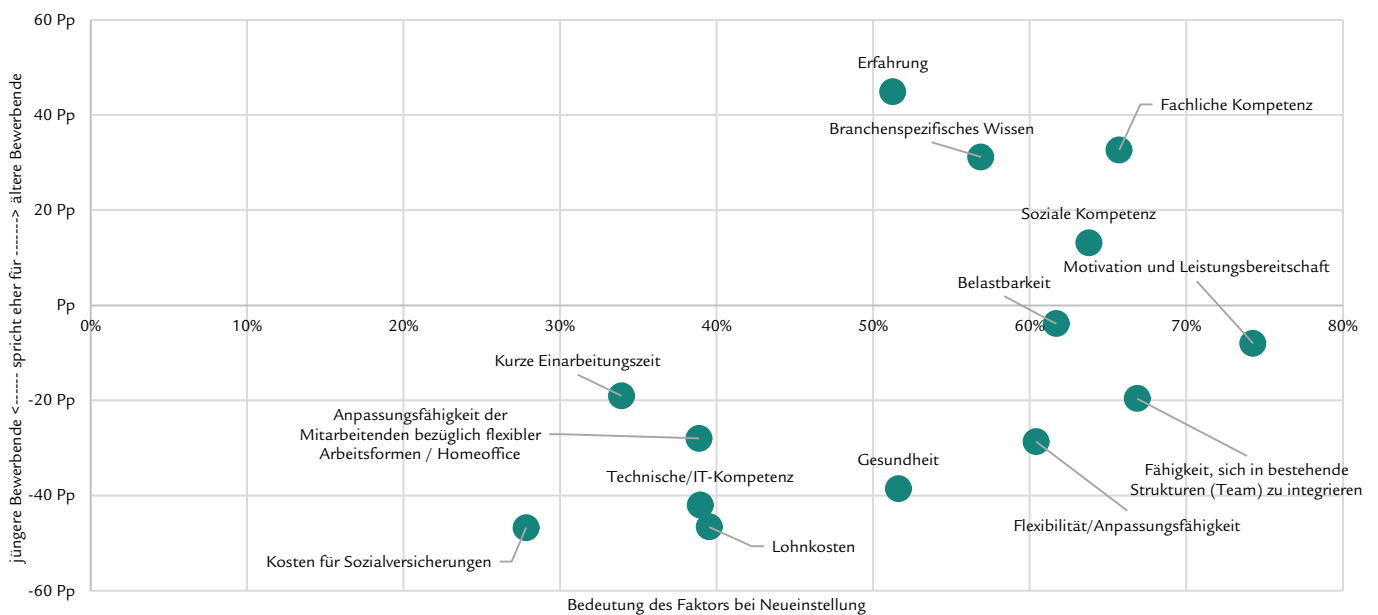
Die Personalpolitik und das Rekrutierungsverhalten gegenüber älteren Arbeitskräften dürfte auch von der Einschätzung dieser Bevölkerungsgruppe durch die Arbeitgeber abhängen. Wir wollten in unserer Umfrage von den Arbeitgebern daher wissen, bei welchen beruflichen Eigenschaften sie jüngere Bewerbende (explizit: 25 bis 40 Jahre) und bei welchen sie ältere Bewerbende (explizit: 55+) eher im Vorteil sehen (vgl. Abb. 24). Zwischen ein und zwei Drittel der Befragten geben jeweils an, dass bei den

aufgelisteten Eigenschaften das Alter keine Rolle spiele. Und doch gibt es klare Tendenzen, die gängige Klischees¹⁰ widerspiegeln. Älteren Bewerbenden werden Erfahrung, Fachkompetenz und tendenziell auch eher Zuverlässigkeit zugeschrieben, dafür aber auch Kostennachteile, geringere IT-Kompetenz, Gesundheit und tendenziell weniger Flexibilität.

Die Befragten mussten die in Abbildung 24 dargestellten Eigenschaften auch nach der Wichtigkeit im Rahmen von Neueinstellungen einordnen. Abbildung 25 stellt auf der vertikalen Achse nochmals die Fragestellung aus Abbildung 24 dar – einfach in saldierter Form (d. h. Anteil Vorteil Ältere minus Anteil Vorteil Jüngere). Auf der horizontalen Achse wird die Bedeutung dieser Eigenschaften abgebildet bzw. der Anteil derjenigen Befragten, die der Eigenschaft eine hohe Bedeutung zumessen.

Abb. 25: Ältere Bewerbende werden bezüglich Sozialversicherungskosten am negativsten beurteilt – dieser Faktor ist aber vergleichsweise unwichtig

Vertikale Achse: Saldo der Anteil Antworten auf die Frage «Wenn Sie die Wahl haben zwischen einem jüngeren Bewerber (25 bis 40 Jahre) und einem älteren Bewerber (55+) – was spricht aus Ihrer Erfahrung jeweils für die beiden Gruppen?», horizontale Achse: Anteil, der auf die Frage «Wie wichtig sind die folgenden Punkte für Ihr Unternehmen bei einer Neueinstellung?» eine hohe Wichtigkeit angibt (d. h. Werte 5 oder 6, auf Skala: 1 = «überhaupt nicht wichtig» bis 6 = «sehr wichtig»); n = zwischen 1016 und 1044



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Zwar zeigt Abbildung 24, dass der Aspekt «Kosten für Sozialversicherungen» am stärksten zuungunsten älterer Bewerbender beurteilt wird. Es ist allerdings auch derjenige Punkt, den die Befragten vergleichsweise selten als allgemein wichtigen Faktor bei einer Neueinstellung bezeichnen. Aspekte, die gemäss Arbeitgeber besonders für ältere Bewerbende sprechen, (wie «Erfahrung» oder «fachliche Kompetenz») werden vergleichsweise häufig als wichtig beurteilt. Umgekehrt gibt es aber auch tendenziell als wichtig beurteilte Eigenschaften wie «Flexibilität» oder «Fähigkeit, sich ins Team zu integrieren», bei denen die befragten Arbeitgeber eher jüngere Bewerbende im Vorteil sehen.

Ältere Arbeitgeber beurteilen ältere Bewerbende positiver

Bezüglich der Einschätzung, welche Eigenschaften nun eher für ältere oder jüngere Bewerbende sprechen, gibt es teilweise erhebliche

Differenzen zwischen den befragten Arbeitgebergruppen. Ein wichtiger Faktor ist einmal mehr das Alter der Befragten: Je jünger die Arbeitgeber sind, desto eher sehen sie – wohl wenig überraschend – die Vorteile beinahe durchs Band eher bei jüngeren Bewerbenden. Aspekte wie «Erfahrung» sehen Arbeitgeber unter 35 seltener als Vorteil von älteren Bewerbenden als Arbeitgeber ab 50 (Saldowert: +30 Pp vs. +62 Pp). Aspekte wie «Flexibilität» hingegen sehen jüngere Arbeitgeber öfter als Nachteil als ältere (Saldowert: –40 Pp vs. –11 Pp). Bei der Eigenschaft «Motivation und Leistungsbereitschaft» sehen Befragte ab 50 tendenziell Ältere leicht im Vorteil (Saldowert: +14 Pp), Befragte unter 35 eher 25- bis 40-Jährige (Saldowert: –21 Pp). Einzig mit Bezug auf die Lohn- und Sozialversicherungskosten bewerten jüngere Arbeitgeber ältere Bewerbende etwas besser als befragte Arbeitgeber ab 50.

Interessant ist auch der Zusammenhang zwischen der Beurteilung der obigen Faktoren und der in der Umfrage geäußerten Bereitschaft, Personen ab 55 neu einzustellen. Diese scheint kaum durch Differenzen bei der Beurteilung von Lohn- und Sozialversicherungskosten beeinflusst zu sein: Sowohl Arbeitgeber mit grosser als auch solche ohne Bereitschaft zu Neueinstellungen 55+ beurteilen diese Aspekte gleichermaßen oft zuungunsten älterer Erwerbstätiger bzw. zugunsten von 25- bis 40-Jährigen. Unterschiede finden sich eher bei anderen Faktoren: Wer nicht bereit dazu ist, Personen ab 55 neu einzustellen, beurteilt ältere Bewerbende insbesondere mit Blick auf «Erfahrung» und «Motivation und Leistungsbereitschaft» negativer als jemand, der sich solche Neueinstellungen gut vorstellen kann.

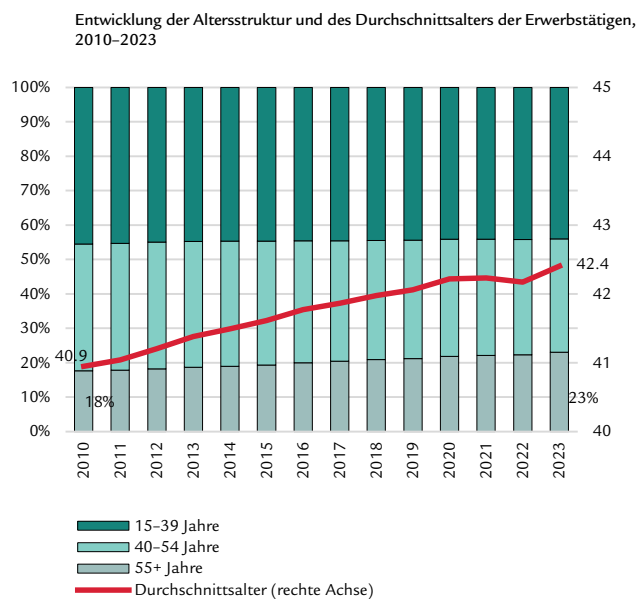
Kapitel 3: Ältere Arbeitskräfte gegen Fachkräftemangel



Die Erwerbsbevölkerung wird immer älter: Seit 2010 hat das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in der Schweiz um 1,5 Jahre zugenommen (vgl. Abb. 26). Der Anteil der über 55-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung ist seit 2010 um 6 Prozentpunkte angestiegen, während der Anteil der 18- bis 39-Jährigen relativ konstant geblieben ist. Dementsprechend war der Anteil der 40- bis 54-Jährigen rückgängig, was hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, dass in dieser Altersgruppe in diesem Zeitraum die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation durch diejenigen der Generation X ersetzt wurden. Zwar handelt es sich auch bei den nachfolgenden Jahrgängen, welche die Altersgruppe 18–39 bilden, um eher geburtenschwache Jahrgänge – jedoch konnten die tiefen Geburtenraten in diesen bis zu einem gewissen Grad mit einer höheren Arbeitsmigration ersetzt werden. Die Frage wird hier vor allem sein, in welchem Ausmass dies auch in Zukunft noch gelingt, da die Erwerbsbevölkerung in den wichtigsten Herkunftsländern zunehmend zu schrumpfen beginnt (siehe Christen & Myohl, 2024).

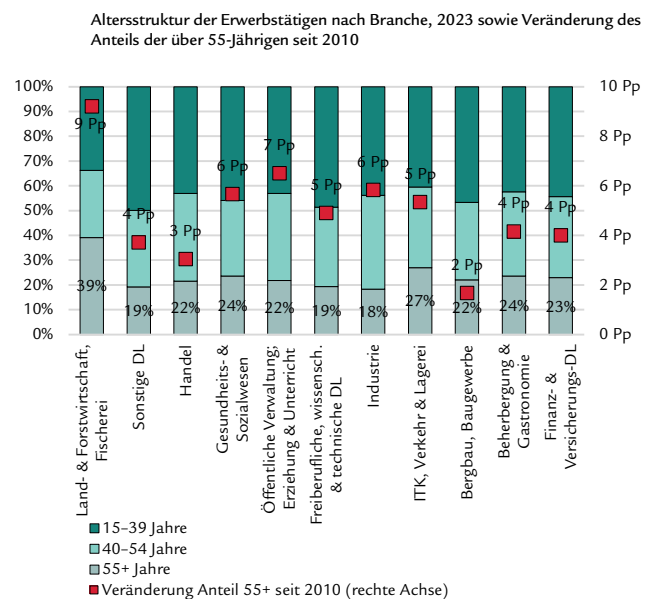
Die Erwerbsbevölkerung altert jedoch nicht überall gleich schnell. So zeigt Abbildung 27, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen gibt. Während der durchschnittliche Anteil der über 55-Jährigen über die Gesamtwirtschaft hinweg bei 23% liegt, sind Stand 2023 39% der Erwerbstätigen in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei schon über 55 Jahre alt. Zwar sind alle Branchen seit 2010 «gealtert», jedoch ist der Anteil der über 55-Jährigen in der Land- und Forstwirtschaft seit 2010 mit 9 Prozentpunkten besonders stark gestiegen. Auch sonstige Dienstleistungen, Handel, öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen sind heute schon tendenziell älter als der Durchschnitt aller Branchen.

Abb. 26: Die Erwerbsbevölkerung altert



Quelle Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Abb. 27: Teilweise grosse Branchenunterschiede in der Altersstruktur



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Struktureller Fachkräftemangel dürfte sich aufgrund der Demografie weiter verschärfen

Die beschriebenen Entwicklungen führen mittel- bis langfristig dazu, dass die Erwerbsbevölkerung insgesamt voraussichtlich langsamer wächst bzw. stagniert. Dem gegenüber steht eine fast ausschliesslich ab 65 wachsende Gesamtbevölkerung, die zusätzliche Nachfrage nach Gütern und oft arbeitsintensiven Dienstleistungen generiert (siehe u. a. Christen & Myohl, 2024). Dies könnte dazu führen, dass das Arbeitsangebot im Verhältnis zur Arbeitsnachfrage zu langsam wächst. Die Folge: ein sich vermutlich verschärfender struktureller Fach- und Arbeitskräftemangel. Wie gross dieser ausfallen wird, ist kaum zu prognostizieren. Verschiedene Schätzungen gehen davon aus, dass schweizweit bis 2050 mehrere Hunderttausend Arbeitskräfte fehlen könnten.¹¹ Solche Schätzungen basieren allerdings immer auf vielen, oft starken Annahmen, die sich ex post oft als nicht zutreffend erweisen.

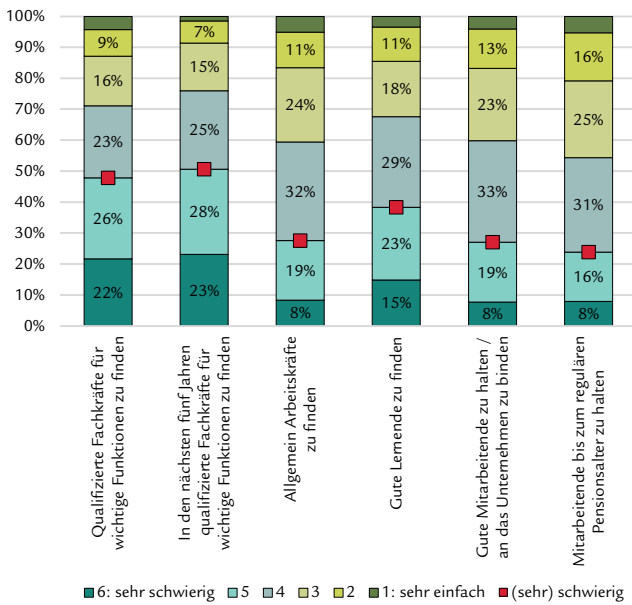
In diesem Sinne bedeuten *Abbildung 26 und 27* potenziell gute Nachrichten für die Arbeitnehmenden (z. B. mit Blick auf die Lohnentwicklung), jedoch im Kontext des Fachkräftemangels zusätzliche Herausforderungen für die Arbeitgeber. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass in gewissen Branchen die fortschreitende Alterung der Erwerbstätigen (vgl. *Abb. 27*) auch auf einen allgemeinen branchenweiten Strukturwandel zurückzuführen und nicht unbedingt ein Indiz für einen zunehmenden Fachkräftemangel ist.

Nicht nur Prognosen zum künftigen Fachkräftemangel sind anspruchsvoll, sondern auch die Messung von dessen aktuellem Ausmass. In den Daten kann der Fachkräftemangel z. B. anhand der Entwicklung der Stellenvakanzdauer, d. h. der Anzahl Tage oder Wochen, die eine Stelle offen ist, oder des Anteils der Stellen, die unbesetzt bleiben, gemessen werden. Anhand dieser Vorgehensweise zeigen Kaiser et al. (2023) für die Jahre 2018–2021, dass es beträchtliche Unterschiede im Fachkräftemangel über Regionen und Branchen hinweg gibt. Aber auch innerhalb einer Branche kann sich der Fachkräftemangel je nach gesuchtem Stellenprofil stark unterscheiden.

Selbst für den Fall, dass solche «objektiven» Indikatoren keinen Fachkräftemangel in einem bestimmten Berufsfeld zeigen würden, können Unternehmen trotzdem *das Gefühl haben*, dass es einen Fachkräftemangel gibt bzw. dass sich dieser verstärkt. Dies kann z. B. daher rühren, dass Unternehmen zunehmend höhere Ansprüche an Stellensuchende stellen und Stellenangebote spezifisch auf Spezialistinnen und Spezialisten in einem bestimmten Gebiet zugeschnitten sind (Stichwort: zero gap¹²) – als Folge davon bleiben dann Stellen unbesetzt. Weiter kann ein «gefühlter» Fachkräftemangel auch daher kommen, dass Stellen zwar besetzt werden, aber sich der Prozess aus Sicht des Unternehmens als schwierig herausstellte oder es bei den Profilen Kompromisse eingehen musste. Gemäss der Beschäftigungsstatistik (BESTA) des BFS hat der von Unternehmen «gefühlte» bzw. in Umfragen rapportierte Fachkräftemangel seit 2021 zugenommen.¹³ Im Folgenden analysieren wir diesen anhand unserer Arbeitgeberumfrage vertieft und zeigen, in welchem Bezug er zur Personalpolitik 55+ in Unternehmen steht.

Abb. 28: Knapp die Hälfte hat Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften

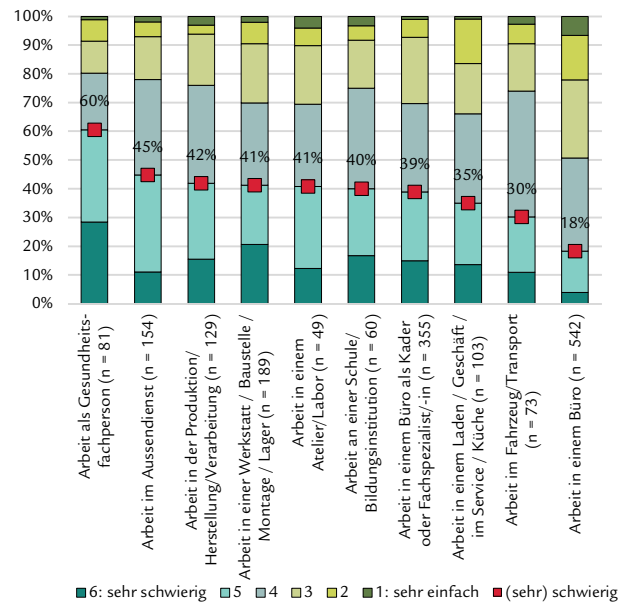
Schwierigkeitsgrad der Unternehmen, für folgende Positionen Mitarbeitende zu finden oder zu halten; n = 894 bis 1038



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 29: Fach- bzw. Arbeitskräftemangel ist vor allem bei Gesundheitsfachpersonen hoch

Schwierigkeitsgrad von Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte oder allgemein Arbeitskräfte für einen bestimmten Arbeitstyp zu finden; nur Unternehmen, die mindestens einen leichten Fach- oder Arbeitskräftemangel haben (Werte 4-6 auf Skala 1-6 zu Aussagen 1 oder 3 in Abbildung 28)



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Die von uns befragten Arbeitgeber mussten auf einer Skala von 1 (sehr einfach) bis 6 (sehr schwierig) den Schwierigkeitsgrad einschätzen, für verschiedene Positionen Mitarbeitende zu finden oder zu halten, wobei wir die Werte 5 und 6 als «Mangel» bewerten. Fast die Hälfte der von uns befragten Arbeitgeber sagen gemäss dieser Definition, dass es schwierig oder sehr schwierig ist, qualifizierte Fachkräfte zu finden – sowohl heute als auch in den nächsten fünf Jahren (vgl. Abb. 28). Immerhin 38% haben Schwierigkeiten, gute Lernende zu finden. Rund drei von zehn Arbeitgebern haben zudem nicht nur einen Fach-, sondern auch einen allgemeinen Arbeitskräftemangel – wirklich «einfach» empfindet die Arbeitskräftesuche nur eine Minderheit. Jedoch ist dieser Mangel über verschiedene Berufe hinweg sehr ungleich verteilt. Abbildung 29 zeigt, dass der Mangel bei (allgemeinen) Arbeitskräften im Büro eher tief ist. Bei Fachkräften im Büro signalisiert allerdings ein doppelt so hoher Anteil einen Fach- bzw. Arbeitskräftemangel. Am schwierigsten ist die Rekrutierung von Gesundheitsfachpersonen: 60% der Arbeitgeber, bei denen Gesundheitsfachpersonen arbeiten, melden, dass es schwierig bzw. sehr schwierig ist, neue Fach- bzw. Arbeitskräfte in diesem Bereich zu gewinnen.

Fachkräftemangel unterscheidet sich auf regionaler Ebene und in Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse

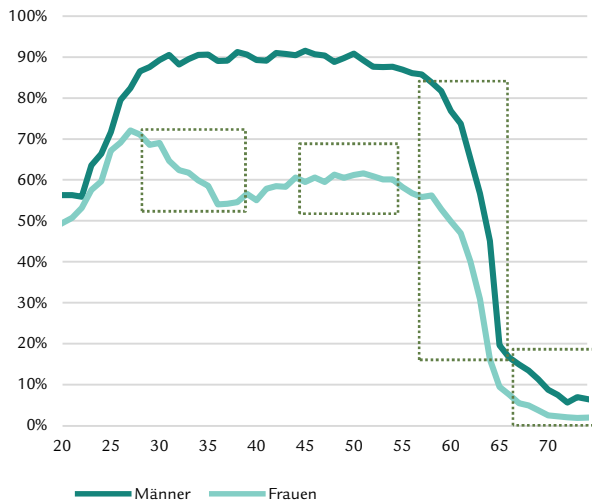
Arbeitgeber in der Deutschschweiz und in ländlichen Gebieten sowie Kleinunternehmen haben grössere Schwierigkeiten, qualifizierte *Fachkräfte* zu gewinnen, als solche in der französischen Schweiz, Städten und Grossunternehmen. Kleinunternehmen melden zudem auch eher einen *allgemeinen Arbeitskräftemangel* als Grossunternehmen. Innerhalb der Deutschschweiz fällt zudem auf, dass in der Ostschweiz ein relativ grosser – zumindest subjektiv wahrgenommener – *Fachkräftemangel* herrscht. Die Arbeitgeber erwarten auch keine Entspannung des

Fachkräftemangels in den kommenden Jahren: Von den Arbeitgebern, die zurzeit einen Fachkräftemangel rapportieren, geht nur ein Fünftel davon aus, dass sich dieser in den nächsten fünf Jahren entspannen wird. Wenn überhaupt, gehen Arbeitgeber tendenziell davon aus, dass es in Zukunft eher schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte zu finden.

Eine Option, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die bessere Nutzung von vorhandenem inländischem Arbeitskräftepotenzial. Abbildung 30 zeigt anhand der Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten, dass es hauptsächlich drei Bevölkerungsgruppen gibt, bei denen es Potenzial für einen Ausbau des Arbeitsangebots gibt: Frauen im Alter 30 bis 40, die meist aufgrund von Kindern aus dem Arbeitsmarkt austreten bzw. ihr Pensum reduzieren. Diese sind gefolgt von Frauen im Alter 45 bis 55, die häufig in der Vergangenheit aufgrund von Betreuungsverpflichtungen ihr Pensum reduziert haben, danach aber nicht wieder verstärkt im Arbeitsmarkt tätig werden. Schliesslich reduziert sich die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bei beiden Geschlechtern schon vor dem Erreichen des Referenzalters, z. B. im Rahmen von Frühpensionierungen.

Abb. 30: Personen rund um das Referenzalter und Frauen ab 30 sind seltener erwerbstätig

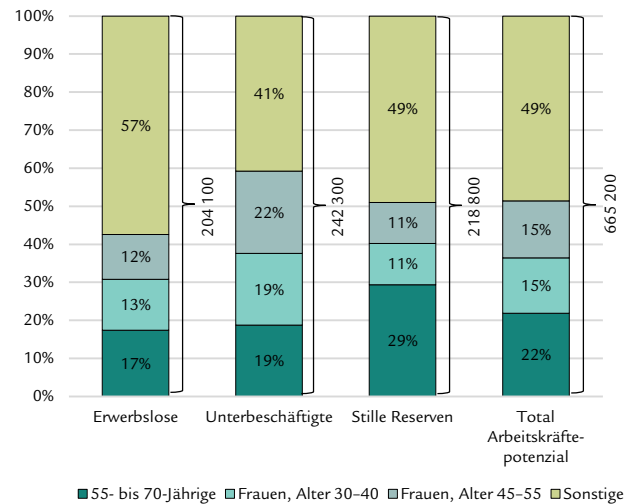
Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten; nach Alter und Geschlecht, Durchschnitt 2021–2023



Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Abb. 31: 55- bis 70-Jährige machen rund ein Fünftel des Arbeitskräftepotenzials aus

Arbeitskräftepotenzial gemäss BFS-Definition nach Bevölkerungsgruppen, Total und Kategorie von Arbeitskräftepotenzial, 2023

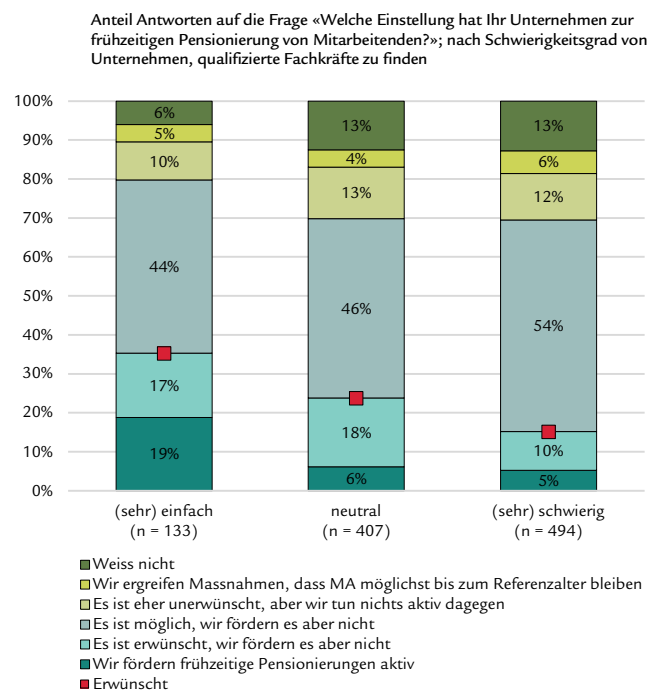


Quelle: Berechnung und Darstellung Swiss Life, Daten: BFS SAKE (BFS 2024a)

Jedoch können nicht alle nichterwerbstätigen Personen zum Arbeitskräftepotenzial dazugezählt werden, da sie z. B. aufgrund von Kinderbetreuungspflichten, gesundheitlichen Einschränkungen oder Ruhestand gar nicht arbeiten können bzw. wollen. Gemäss der Definition des BFS betrug das statistische zusätzliche Arbeitskräftepotenzial in der 15- bis 70-jährigen Bevölkerung im Jahr 2023 rund 665 200 Personen und setzt sich aus den Erwerbslosen (204 100), den Unterbeschäftigten (242 300) sowie den stillen Reserven (218 800) zusammen. Letztere sind gemäss allgemeingängiger Definition Personen, die zwar eine Arbeit suchen, aber nicht sofort verfügbar sind oder grundsätzlich verfügbar wären, aber nicht aktiv auf Arbeitssuche sind. Somit werden nur Personen berücksichtigt, die

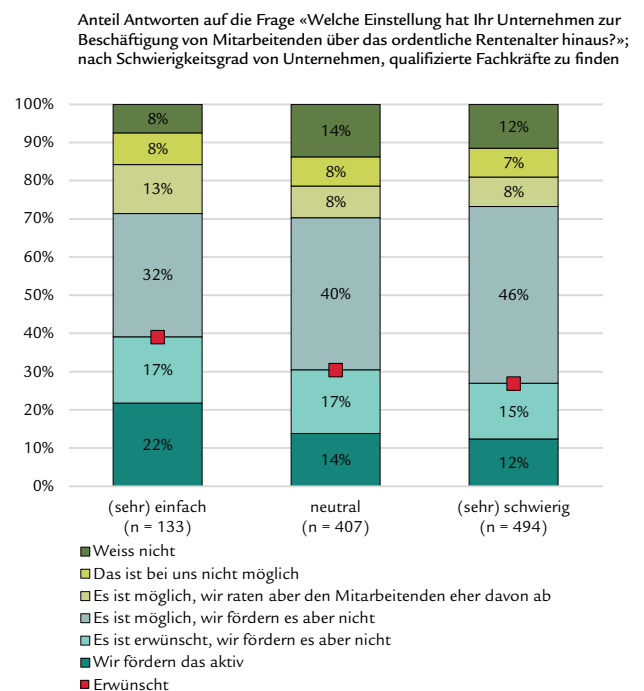
sich nicht komplett vom Arbeitsmarkt verabschiedet haben. Abbildung 31 zeigt den Anteil der in Abbildung 30 definierten Bevölkerungsgruppen am Total der jeweiligen Kategorie von Arbeitskräftepotenzial. Dabei zeigt sich, dass 30- bis 40- bzw. 45- bis 55-jährige Frauen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an den Unterbeschäftigten ausmachen. Das heisst, sie würden gerne mehr arbeiten, machen dies jedoch aus verschiedenen Gründen nicht. 55- bis 70-Jährige machen 22% des aktuell vorhandenen Arbeitskräftepotenzials aus, wobei sie vor allem in den stillen Reserven zu finden sind.

Abb. 32: Arbeitgeber mit Fachkräftemangel wünschen weniger Frühpensionierungen ...



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Abb. 33: ... fördern aber auch seltener die Weiterarbeit nach dem Referenzalter



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Im Kontext des Fachkräftemangels kommt angesichts dieses beträchtlichen Arbeitskräftepotenzials bei 55- bis 70-Jährigen früher oder später auch die Frage nach der Förderung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter durch die Arbeitgeber oder zumindest der aktiven Verhinderung von Frühpensionierungen auf. Unsere Befragung zeigt: Arbeitgeber, die einen Fachkräftemangel verspüren, fördern seltener die Frühpensionierung als solche, für die es gemäss Selbsteinschätzung einfach ist, Fachkräfte zu finden (vgl. Abb. 32). Mitarbeitende bis zum Alter 65 zu halten, scheint also eine von einigen Arbeitgebern angewandte Strategie gegen den Fachkräftemangel zu sein. Dies zeigt sich auch daran, dass Arbeitgeber marginal eher dazu bereit sind, Mitarbeitende über 55 neu einzustellen, wenn sie einen Fachkräftemangel verspüren. Interessanterweise fördern sie jedoch *seltener* das Arbeiten über das Referenzalter hinaus (vgl. Abb. 33) und auch die Bereitschaft zu Neueinstellungen ab 65 ist nicht höher. Zudem fördern Arbeitgeber, die denken, dass ihrer *Branche* in den kommenden Jahren ein Fachkräftemangel droht, die Weiterarbeit nach 65 nicht öfter als solche, die keine Gefahr eines künftigen Fachkräftemangels sehen. Dies deutet darauf hin, dass der Fachkräftemangel zwar von den Unternehmen

wahrgenommen wird, bis jetzt offenbar jedoch vielerorts nicht so gravierend sein kann, dass sie die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das Referenzalter hinaus als ernsthafte Massnahme dagegen in Betracht ziehen würden. Dies ist ein erstaunliches Resultat, gegeben die Tatsache, dass *Abbildung 31* gezeigt hat, dass 55- bis 70-Jährige rund ein Fünftel des brachliegenden Arbeitskräftepotenzials ausmachen.

Massnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

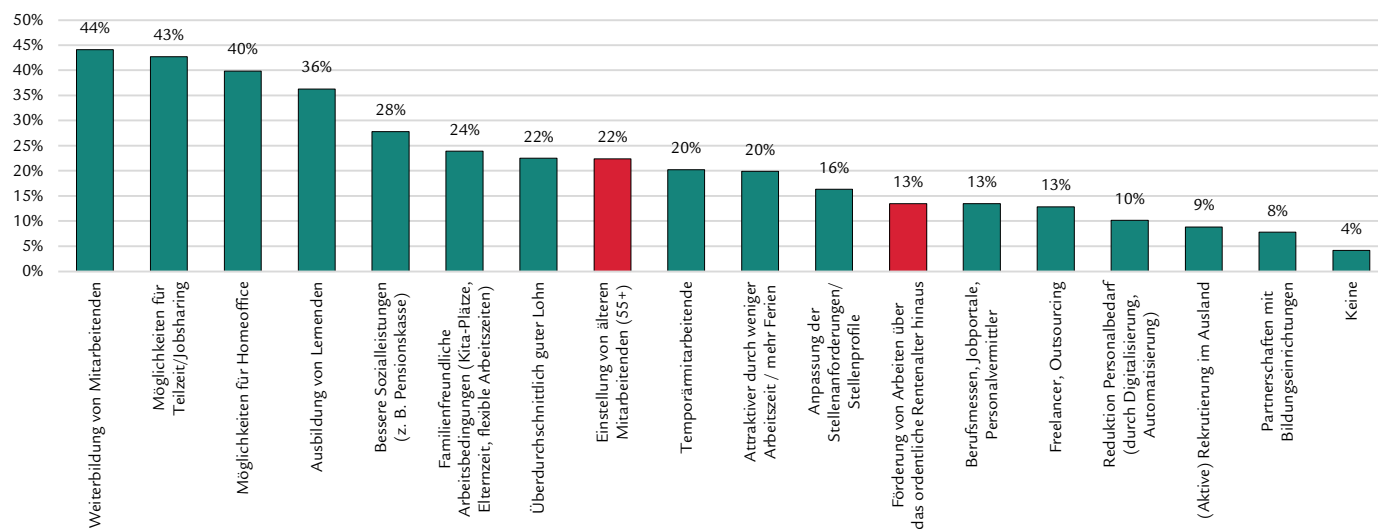
Es ist möglich, dass Arbeitgeber es teilweise einfach (noch) nicht nötig haben oder als zielführend erachten, ältere Mitarbeitende möglichst lange im Unternehmen zu halten bzw. zu rekrutieren, da sie gute alternative Methoden haben, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Um diese genauer zu analysieren, haben wir die Arbeitgeber konkret gefragt, welche Massnahmen sie ergriffen haben, um den eigenen Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken. Wie in *Abbildung 34* zu sehen ist, setzen Arbeitgeber vor allem auf die Weiterbildung von Mitarbeitenden (44%) sowie auf mehr Flexibilität wie die Möglichkeit für Teilzeit bzw. Jobsharing (43%) oder Homeoffice (40%) und etwas weniger auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen (24%). Auch finanzielle Anreize wie bessere Sozialleistungen (28%) sowie ein überdurchschnittlich guter Lohn (22%) werden teilweise genannt. Das Arbeitskräftepotenzial von älteren Personen steht jedoch bei vielen Arbeitgebern offenbar nicht im Zentrum. So geben zwar 22% an, dass sie Mitarbeitende ab 55 Jahren zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs einstellen, aber nur 13% sagen, dass sie für dieses Ziel das Arbeiten im Rentenalter fördern.

Je positiver Arbeitgeber ältere Mitarbeitende einschätzen, desto eher fördern sie die Erwerbstätigkeit im Rentenalter zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Dabei spielt die Einschätzung der älteren Mitarbeitenden durch die Arbeitgeber eine wichtige Rolle, ob diese beiden letztgenannten Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs von den Arbeitgebern genutzt werden. Arbeitgeber, die ein Pensionierungsalter ab 66 als ideal ansehen oder der Meinung sind, dass Mitarbeitende gut auch nach 65 noch arbeiten können, geben eher an, dass sie das Arbeiten im Rentenalter fördern, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. Auch die Neueinstellung von Mitarbeitenden ab 55 Jahren wird eher für diesen Zweck genutzt, je höher das ideale Pensionierungsalter bzw. die Einschätzung der Fähigkeit von älteren Mitarbeitenden, im Rentenalter weiterzuarbeiten. Ausserdem werden beide Strategien von Arbeitgebern mit einer älteren Belegschaft häufiger genutzt.

Abb. 34: Weiterbeschäftigung im Rentenalter steht zur Deckung des Fachkräftebedarfs nicht im Zentrum

Anteil befragter Arbeitgeber, die folgende Massnahmen ergriffen haben, um den eigenen Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken; n = 1054



Quelle: Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024

Falls der Arbeitskräftebedarf nicht durch den lokalen Arbeitsmarkt gedeckt werden kann, besteht die Option, den Blick über die Grenzen zu richten. Dies wird jedoch von den meisten Arbeitgebern gemäss eigenen Angaben nicht prioritär behandelt: Nur 9% geben an, dass sie zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs (aktiv) im Ausland rekrutiert haben. Die Gründe für diesen angesichts der hohen Zuwanderung doch relativ tiefen Anteil sind unklar. Möglicherweise ist diese Diskrepanz ein Hinweis darauf, dass viele ausländische Erwerbstätige von sich aus einwandern – und nicht spezifisch von Unternehmen rekrutiert werden. Dies ist z. B. bei ausländischen Studierenden an Schweizer Hochschulen der Fall (die dann nach Abschluss in der Schweiz erwerbstätig sind). Aber auch die Tatsache, dass Stellen heutzutage in erster Linie online ausgeschrieben werden und somit der potenzielle Bewerberpool nicht vor Landesgrenzen Halt macht, spielt hier wohl eine Rolle. Es ist jedoch interessant, zu sehen, dass Arbeitgeber mit einem höheren Ausländeranteil an der Belegschaft eher angeben, dass sie aktiv im Ausland rekrutieren, als solche, die einen relativ tiefen Anteil ausländischer Arbeitskräfte haben.

Über die Gründe hierfür können wir nur spekulieren. Der Ausländeranteil an der Belegschaft in Regionen nahe den Landesgrenzen ist aufgrund von Grenzgängern tendenziell höher als im Landesinneren. Zudem ist es in diesen Gegenden für Unternehmen wahrscheinlich einfacher, im nahen Ausland zu rekrutieren. Eine plausible These wäre somit, dass eine Öffnung des Arbeitsmarktes für Ausländer negative Folgen für die lokale Erwerbsbevölkerung hat. In unserer Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ formulierten wir die – dort nicht untersuchte – These, dass die im Gegensatz zur OECD hierzulande stagnierende Erwerbsbeteiligung ab 65 allenfalls mit der hohen Einwanderung der letzten Jahre zusammenhängen könnte. Jedoch finden sich in der wissenschaftlichen Literatur keine solch negativen Effekte der Immigration auf den lokalen Arbeitsmarkt.¹⁴ Vor allem jüngere Arbeitnehmende profitierten sogar von höheren Löhnen aufgrund der Zunahme ausländischer Arbeitskräfte im Zuge der Freizügigkeitsabkommen mit der EU. Bei älteren Arbeitnehmenden

finden sich keine Effekte auf die Arbeitslosigkeit, jedoch können negative Lohneffekte nicht ausgeschlossen werden. Gemäss den Daten der SAKE ist die Erwerbstätigenquote von Inländern in Gegenden mit tiefem Anteil an Grenzgängern tendenziell zwar etwas höher als in Gegenden mit vielen Grenzgängern – das trifft aber auf alle Erwerbstätigen unabhängig von ihrem Alter zu. Zudem kann vor dem Hintergrund der erwähnten Studien dieser Zusammenhang nicht *kausal* auf die Einwanderung zurückgeführt werden. Die erwähnten Studien beinhalten als Grundgesamtheit nur die Bevölkerung im Erwerbsalter, d. h., Personen ab 15 Jahren werden nicht untersucht. Um abschliessend beurteilen zu können, ob die stagnierende Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerung 65+ mit der Zuwanderung zusammenhängt, sind weitere vertiefte Analysen notwendig.

Die Studie basiert auf einer Reihe unterschiedlicher Datenquellen.

Arbeitgeberumfrage

Das Marktforschungsinstitut ValueQuest hat basierend auf Panels von AmPuls, GfK und Bilendi im Auftrag von Swiss Life im Februar 2024 unter Geschäftsführerinnen und -führern, Mitgliedern der Geschäftsleitung und Personalverantwortlichen eine für die Deutsch- und die Westschweiz repräsentative Umfrage durchgeführt. An der online durchgeführten Befragung nahmen 1054 HR-Entscheidungsträger/-innen teil, die für ein Unternehmen mit mindestens vier Mitarbeitenden arbeiten. Der in der Befragung verwendete Fragebogen wurde von den Autorinnen und Autoren sowie den wissenschaftlichen Mitarbeitenden von Swiss Life entwickelt und durch ValueQuest ergänzt. Die in der Studie verwendete Datenauswertung, die Analyse und die Redaktion erfolgten ausschliesslich durch die Autorinnen und Autoren von Swiss Life.

Vergleiche der Umfrage mit der Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT) des BFS zeigen eine leichte Übervertretung von Klein- und Mittelunternehmen gegenüber Kleinst- und Grossunternehmen. Der Anteil der Branchen entspricht mehrheitlich gut ihrer tatsächlichen Verteilung. Die öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sind leicht untervertreten, dafür sind das Baugewerbe, die IT und die Kommunikation sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen leicht übervertreten. Plausibilisierungsrechnungen zeigen allerdings, dass dies praktisch keinen Einfluss auf die Umfrageresultate hat.

Erwerbstätigenumfrage

Zudem beziehen wir uns punktuell auf Resultate aus einer repräsentativen Onlineumfrage bei 2023 Personen im Alter 50 bis 70, die im Januar und im Februar 2024 durchgeführt wurde. Mehr zur Methodik dieser Umfrage ist in der Swiss Life-Studie «Lang lebe die Arbeit?»¹ zu finden.

BFS-Daten

Seitens BFS verwenden wir für die Analyse Einzeldatensätze der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2010 bis 2023.

Die exakte Datenquelle (z. B. BFS SAKE oder Swiss Life-Arbeitgeberumfrage 2024) ist für jedes Resultat entweder in der Quellenangabe der jeweiligen Abbildung oder in einer Endnote ersichtlich.

Aufgrund von Rundungsdifferenzen ist es möglich, dass in der Summierung einzelner Grafiken nicht genau 100% erreicht werden.

Studien und Publikationen

Basten, C. & Siegenthaler, M. (2019). Do Immigrants Take or Create Residents' Jobs? Evidence from Free Movement of Workers in Switzerland. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(3):994-1019.

Beerli et al. (2021). The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Firms and Workers: Evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111(3):976-1012.

Bello, P. & Galasso, V. (2020). Old before their time: the role of employers in early retirement decisions. *International Tax and Public Finance* 27:1198-1223.

Christen, A. (2021). Länger leben – länger Arbeit geben? Hrsg.: Swiss Life AG.

Christen, A. & Myohl, N. (2024). Lang lebe die Arbeit? Hrsg.: Swiss Life AG.

Degen, K., Hofstetter, M. & Etter, B. (2021). Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende. Hrsg.: AMOSA. Auftraggeber: Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden, Regional-konferenz Ostschweiz.

Kaiser, B., Möhr, T., & Siegenthaler, M. (2023). Welche Stellen sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. Hrsg.: BSS und KOF. Auftraggeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband.

Lalive, R., Magesan, A. & Staubli, S. (2023). How Social Security Reform Affects Retirement and Pension Claiming. *American Economic Journal: Economic Policy*, 105(3):115-150.

Zürcher Wirtschaftsmonitoring. (2021). Der Zürcher Wirtschaft fehlen bald die Arbeitskräfte. Abgerufen von <https://www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2021/12/der-zuercher-wirtschaft-fehlen-bald-die-arbeitskraefte.html>

Externe Datengrundlagen

Bundesamt für Statistik (BFS) – Einzeldatensätze
– BFS (2024a): SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) Einzeljahresdatensätze 2010 bis 2023

Bundesamt für Statistik (BFS) – diverse Standardtabellen und Datensätze; bezogen via www.bfs.admin.ch

– BFS (2024b): Arbeitsmarktstatus der ständigen Wohnbevölkerung nach Altersgruppe

– BFS (2024c): Erwerbstätigenquote nach Erwerbsstatus und Alter, 2021–2023

– BFS (2024d): Nettorotationsquote nach Merkmalen der Erwerbstätigen und der Unternehmen

– BFS (2024e): Dauer der Betriebszugehörigkeit der Erwerbstätigen nach Altersgruppe

– BFS (2024f): Beschäftigungsstatistik (BESTA)

-
- ¹ Christen & Myohl (2024)
-
- ² Vgl. z. B. Lalive, Magesan & Staubli (2023)
-
- ³ Ab 2024 wird das ordentliche Rentenalter Referenzalter genannt. Dieses bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem eine ungekürzte AHV-Rente bezogen werden kann. Bei Männern beträgt das Referenzalter 65. Bei Frauen beträgt es bis 2025 64, steigt aber bis 2027 schrittweise ebenfalls auf 65. Der Einfachheit halber verwenden wir in dieser Studie durchgehend den Begriff Referenzalter – selbst wenn sich die Aussagen auf die Vergangenheit beziehen, als man noch vom «ordentlichen Rentenalter» sprach.
-
- ⁴ Vgl. dazu z. B. Degen, Hofstetter & Etter (2021)
-
- ⁵ Christen (2021)
-
- ⁶ Lässt man die Arbeitgeber eine leicht andere Aussage («Fähigkeit der Mitarbeitenden, über das Alter 64/65 hinaus zu arbeiten [Gesundheit, Arbeitsmarktfähigkeit]») bewerten und gibt eine etwas andere Skala vor (sehr niedrig, eher niedrig, eher hoch, sehr hoch), so sagen 44% der Arbeitgeber, dass Mitarbeitende eine eher bis sehr hohe Fähigkeit haben, über das Referenzalter hinaus zu arbeiten.
-
- ⁷ Die Arbeitgeber mussten die Aussagen «Fähigkeit der Mitarbeitenden, über das Alter 64/65 hinaus zu arbeiten (Gesundheit, Arbeitsmarktfähigkeit)» sowie «Bereitschaft der Arbeitnehmenden, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten» auf einer Viererskala (sehr niedrig, eher niedrig, eher hoch, sehr hoch) bewerten. Dabei haben wir für Abbildung 8 die Kategorien «sehr niedrig» bzw. «eher niedrig» zu «niedriger Bereitschaft» bzw. «niedriger Fähigkeit» zusammengefasst, die Kategorien «sehr hoch» bzw. «eher hoch» zu «hoher Bereitschaft» bzw. «hoher Fähigkeit».
-
- ⁸ Teilweise ist es möglich, dass die Gründe für die Nichtmöglichkeit des Weiterarbeitens im Unternehmen und für die Annahme, dass Mitarbeitende nicht in der Lage sind, weiterzuarbeiten, dieselben sind. Dies gilt z. B. bei Gesamtarbeitsverträgen bei körperlich anstrengenden Berufen, die zum Teil sogar ein Pensionierungsalter vor 65 vorsehen.
-
- ⁹ Wir haben das Alter, das Geschlecht und die Funktionsbezeichnung der befragten Person sowie die Branchenzugehörigkeit und die Grösse des Unternehmens kontrolliert. Auch dann ist die Zunahme gegenüber 2020 statistisch signifikant.
-
- ¹⁰ Für eine Diskussion über Klischees siehe z. B. <https://www.nzz.ch/wirtschaft/schwierige-stellensuche-von-ue55-bei-der-bewerberswahl-druecken-negative-klischees-klar-durch-ld.1778263>
-
- ¹¹ Vgl. Zürcher Wirtschaftsmonitoring (2021)
-
- ¹² Siehe z. B. <https://www.nzz.ch/wirtschaft/der-schweizer-branchenkult-fuehrt-zu-organisierter-inzucht-ld.1761316>
-
- ¹³ BFS (2024f)
-
- ¹⁴ Vgl. Basten & Siegenthaler (2019), Beerli et al. (2021)

